



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Liderazgo transformacional y clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda,  
San Juan de Lurigancho

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Br. Enciso Guevara, Ana María Susana (ORCID: 0000-0002-8349-5429)

**ASESORES:**

Dr. Salas Quintos, Oscar (ORCID: 0000-0002-7069-0700)

Dr. Arce Álvarez, Edwin (ORCID: 0000-0003-3495-2950)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2017

### **Dedicatoria**

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy, a mi esposo por su apoyo incondicional y a mi hijo que me motiva a ser mejor cada día.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecer a mis maestros, quienes con su sabiduría me guiaron a obtener mi grado de licenciada en Administración y a mi hermosa familia, este logro es parte de ustedes.

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
INDICE	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	17
2.1 Tipo y diseño de investigación	17
2.2 Operacionalización de variables	18
2.3 Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	20
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5 Procedimiento	23
2.6 Método de análisis de datos	24
2.7 Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	47

## Índice de Tablas

TABLA 1: Operacionalización de las variables	19
TABLA 2: Validación por juicio de expertos de la variable Liderazgo Transformacional	21
TABLA 3: Validación por juicio de expertos de la variable Clima Organizacional	22
TABLA 4: Relación de expertos	22
TABLA 5: Fiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional	23
TABLA 6: Fiabilidad de la variable Clima Organizacional	23
TABLA 7: Escala de Likert	24
TABLA 8: Liderazgo transformacional y clima organizacional	25
TABLA 9: Consideración individual y clima organizacional	25
TABLA 10: Estimulación intelectual y clima organizacional	26
TABLA 11: Motivación inspiradora y clima organizacional	27
TABLA 12: Modelo de conducta y clima organizacional	27

## **Resumen**

La presente investigación realizada tuvo como objetivo principal determinar si existe la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho. Para la primera variable, liderazgo transformacional, se tomaron tres teóricos, entre ellos, James MacGregor Burns (1978), Bass y Avolio (1994) y Guibert (2011), por otro lado, para la segunda variable, clima organizacional se tomaron tres teóricos: Rensis Likert (1968), Goncalves (2007) y Chiavenato (2001). Se aplicó el método deductivo, el tipo de investigación fue aplicada de nivel correlacional y de diseño no experimental. Se utilizó como muestra censal a 30 trabajadores de la empresa Tendencia de la Moda. La validez del instrumento se obtuvo mediante juicio de expertos y la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach. La recolección de datos se obtuvo a través de 2 cuestionarios con 30 ítems para ambas variables con escala de 5 categorías. Además el análisis de los datos se hizo utilizando el programa estadístico SPSS versión 24.0, llegando a evidenciar que existe relación entre Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017.

**Palabras Clave:** Liderazgo transformacional, clima organizacional, consideración individual.

## **Abstract**

The main objective of this research carried out was to determine if there is a relationship between transformational leadership and organizational climate in the company Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho. For the first variable, transformational leadership, three theorists were taken, among them, James MacGregor Burns (1978), Bass and Avolio (1994) and Guibert (2011), on the other hand, for the second variable, organizational climate, three theorists were taken : Rensis Likert (1968), Goncalves (2007) and Chiavenato (2001). The deductive method was applied, the type of research was applied at a correlational level and a non-experimental design. 30 workers from the Tendencia de la Moda company were used as a census sample. The validity of the instrument was obtained through expert judgment and the reliability with the Cronbach's alpha coefficient. Data collection was obtained through 2 questionnaires with 30 items for both variables with a 5-category scale. In addition, the data analysis was done using the statistical program SPSS version 24.0, showing that there is a relationship between Transformational Leadership and Organizational Climate in the company Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017.

**Keywords:** Transformational leadership, organizational climate, individual consideration.

## I. INTRODUCCIÓN

Con respecto a la realidad problemática, en el presente hay una mayor competencia en el mundo empresarial, a cada instante hay muchos cambios y conforme va pasando el tiempo, incrementar el clima organizacional genera polémica en muchas empresas.

Por otro lado, el comportamiento de los altos directivos de la empresa puede influir y estar relacionado con el clima laboral existente.

En cuanto a nivel internacional, el Portafolio de Colombia (2016, párr.2) manifiesta que los empresarios tienen como preocupación la búsqueda de un liderazgo renovado. El 95% de los empresarios encuestados afirmó que el liderazgo es muy importante, el 74% de ellos están en proceso de implementación de programas de liderazgo y solo un 10% ya cuentan con programas para líderes. Son muchas las empresas que invierten en programas de liderazgo, pero son pocas las que lo hacen bien, en este caso solo el 10% de las organizaciones colombianas asisten a sus colaboradores con programas para líderes millennials.

Según la fuente de Ecocuyo de Argentina (2017, párr. 2) comenta que la empresa Tlex Institute (Instituto de liderazgo transformacional para la excelencia) realizó un curso de instrucción el 25 de octubre del año 2017 en la ciudad de Mendoza, Argentina, en donde capacitaron a muchos empresarios para incrementar el optimismo, manejar los niveles de estrés y reducir la depresión. Esta empresa brinda programas corporativos de entrenamiento en habilidades personales, así como lo hace con grandes corporaciones como Coca Cola, Bayer, Banco Mundial, Google, American Express y General Electric. Estas organizaciones ejecutan el tipo de liderazgo transformacional generando un clima laboral óptimo de modo que con el tiempo transcurrido ha ido contribuyendo con el crecimiento y posicionamiento que tienen actualmente.

Por consiguiente Martínez, E., Hernández, T., Torres, D., García, M. y Arango, O. (2018, p.76) afirman que toda organización está compuesta por seres humanos en un orden jerárquico para el logro de objetivos, sin embargo la comunicación y el liderazgo incide directamente para tener un clima laboral estable.

En cuanto a nivel nacional, según el periódico Perú 21 (2018, párr. 3) la presencia de jefes muy autoritarios, el poder dominante y la falta de un jefe cercano es una posible causa de desmotivación laboral en los trabajadores peruanos independientemente de la remuneración y horarios de trabajo. El objetivo de los líderes en las empresas sería mantener a sus colaboradores motivados para obtener mejores resultados, sin embargo



aquello se paraliza por temor al sistema que no promueve el desarrollo de la gente joven, por miedo a ser reemplazados. Son los jefes quienes muchas veces limitan el progreso de su equipo para evitar ser reemplazados y perder su puesto, además de la pobre línea de carrera existente en las empresas peruanas; por lo expuesto es que el clima organizacional en muchas empresas se ve afectado.

Así mismo es raro que se ejerza un liderazgo de tipo transformacional y persista un clima organizacional mejorado en las empresas peruanas debido a que en su gran mayoría, según los datos estadísticos obtenidos por el INEI las Mipymes suplen el 99.6% de las ventas, tanto internas y como externas, es decir, que a nivel nacional predominan las Mypes que las grandes corporaciones. Siendo estas más centradas en la producción que se desentienden del capital humano haciendo que haya mayor rotación de personal y escasa estabilidad laboral.

En el ámbito local, la empresa textil Tendencia de la Moda SA se encarga de diseñar prendas de vestir y tercerizar la confección de sus diseños para luego ser distribuidos a sus tiendas. La gerencia de esta empresa está compuesta por tres socios, en efecto, la formación académica de cada gerente es distinta y cada uno dirige y delega funciones como mejor lo crea conveniente. En consecuencia, en la investigación de Siswaty, A. Abdussamad, Z. y Hanafi, H. (2020, párr. 10) afirmaron que hay un bajo rendimiento en la empresa ya que los colaboradores no cumplen plenamente los procedimientos.

Por lo tanto en la presente investigación se pretende evaluar las siguientes variables: liderazgo transformacional y clima organizacional dentro de la empresa Tendencia de la Moda SAC para poder determinar la relación existente y buscar soluciones precisas y/o estrategias que puedan mejorar el clima laboral.

Se observa la situación problemática en torno a la investigación: el inadecuado trato al personal, la poca empatía y el no reconocimiento del esfuerzo de los colaboradores, lo que lleva a los subordinados a no cumplir los procesos adecuadamente.

### **Con respecto a los Trabajos previos**

Se presenta los antecedentes internacionales con diferentes autores como Jiménez, L. y Contreras, D. (2016) en su investigación “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca” en donde el objetivo general trató de especificar el estilo de liderazgo que ejercen las autoridades y su relación con el clima organizacional en el colegio ubicado en Cundinamarca. El diseño aplicado fue descriptivo correlacional no

experimental. La Variable X: liderazgo, se apoya en Goleman, D. (2000) quien menciona que hay seis tipos de líderes y se relacionan con el desarrollo de la inteligencia emocional para ello se tomó una muestra de 130 personas para la aplicación de Pitcher y la Variable Y: Clima Organizacional, se apoya en el teórico Ramos (2012) quien comparte las características de la variable y representa seis dimensiones del clima organizacional, la muestra fue de 29 personas para una prueba ECO. En conclusión, existe un tipo de liderazgo no deseable que impacta en el clima; los resultados de la investigación hallan la correlación de Pearson de 0,715, donde apreciamos que existe una correlación moderada. El aporte del estudio son los resultados obtenidos para su discusión respectiva.

Añadiendo, Bueno, D. y Orozco, L. (2019) en su tesis “Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira” tuvo por objeto determinar la relación existente entre el Liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Universidad de Pereira. La metodología empleada fue de tipo descriptivo correlacional, cuyo diseño transversal fue aplicado a una muestra de 385 colaboradores del área administrativa. Se estudiaron dos variables, por un lado el liderazgo transformacional y por otro lado el clima organizacional. Finalmente los datos fueron analizados por SPSS versión 23 bajo el estadígrafo de Pearson, se determina que existe correlación significativa obteniendo un  $p=0.798$ . Se recomienda el seguimiento a cada líder y emplear estrategias de acompañamiento para desarrollar y fortalecer sus habilidades para un clima organizacional sostenible. El aporte a nuestra investigación son las recomendaciones del estudio.

Así mismo Cañar, P. y Ríos, M. (2016) en su tesis “Propuesta para el fortalecimiento del liderazgo en el área de producción de la planta sur – compañía de la industria metalmecánica” tuvo como objetivo proponer estrategias para desarrollar el liderazgo dentro del área específica de producción. El diseño de la investigación es descriptivo explicativo cuya variable es el Liderazgo basado en Goleman (2003) y es aplicada a una muestra de 18 personas. En conclusión se determinó que los líderes deben fortalecer la comunicación y el trabajo en equipo ya que existe un alto índice de liderazgo disonante que afecta la armonía del trabajo en equipo.

Además, Betancur, Y. (2019) en su tesis “Influencia del liderazgo en el clima laboral de la corporación colombiana de investigación agropecuaria Agrosavia” refleja como objetivo general determinar la relación existente entre el liderazgo y clima laboral en Agrosavia. La metodología aplicada a la investigación fue descriptiva cuantitativa, no

experimental y correlacional, en donde el liderazgo es la variable dependiente (X) y el clima laboral es la variable independiente (Y). La muestra está conformada por 72 colaboradores y se llegó a la conclusión que el liderazgo tiene un alto impacto dentro del clima laboral, de este dependerá el buen rendimiento, seguimiento y alcance de los objetivos de la empresa. Se recomienda un líder con cualidades positivas para mantener un clima laboral bueno y estable. El aporte del presente estudio es la metodología empleada.

Así pues, Sagredo, E. y Castelló, A. (2019) en su trabajo de investigación denominado “Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile” ciñó como objeto principal determinar la relación existente entre la gestión directiva, motivación y compromiso de los educadores para las personas adultas en Chile. La metodología aplicada fue transversal correlacional, no experimental aplicada a una muestra de 40 docentes que emplearon como instrumento de recopilación de datos una encuesta que se probará mediante la prueba del Rho de Spearman; el estudio finalmente mostró una positiva correlación y significativa entre las variables con un  $Rho = 0,623$ . Este análisis se puede tomar como un referente para investigaciones futuras debido a que la gestión directiva para la educación adulta requiere también de una motivación ya que no siempre tienen esa exclusividad dentro de los centros educativos.

Posteriormente, Cornelio, E. y Ortega, J. (2018) en su artículo “Leadership of managers and the organizational commitment of Teachers” tuvo por objetivo analizar la correlación entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional docente. La metodología de estudio fue básico no experimental correlacional, cuantitativo transversal de nivel descriptivo aplicada a una muestra fue de 130 maestros. Se emplearon dos instrumentos, uno para cada variable (Liderazgo directivo y Compromiso organizacional), cuyo Rho de Spearman fue 0,676. Por lo expuesto se puede concluir que hay una relación significativa moderada entre ambas variables. El aporte que nos brinda el artículo son los resultados que se obtuvieron para la discusión respectiva.

Al mismo tiempo, Gaviria, J. y López, E. (2019) en su artículo “Transformational leadership, organizational climate and job satisfaction in work teams” tuvo como objetivo principal determinar la relación del liderazgo transformacional, el clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño del equipo de trabajo. El estudio fue realizado con cuestionarios aplicados a una muestra de 185 trabajadores de empresas colombianas del giro de construcción. Se analizaron dos variables, el liderazgo transformacional y el clima organizacional, obteniendo un  $Rho=0.466$ . En síntesis, se encontró que la satisfacción

laboral influye positivamente en el clima, y ambos influyen positivamente en el desempeño del trabajo en equipo, cabe destacar que las organizaciones tienen la capacidad de mejorar su desempeño a través de prácticas que promuevan este estilo de liderazgo en sus gerentes.

Con respecto Kitratporn, P. y Puncreobutr, V. (2016) en su artículo “Transformational leadership and organizational climate of Educational Institutions along Thai-Cambodian Borders” tuvo como propósito estudiar el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los centros educativos ubicados entre la frontera de Tailandia y de Camboya. La metodología empleada en la investigación fue de tipo descriptiva cuantitativa correlacional y para la recopilación de datos se aplicó un cuestionario a una muestra de 384 administradores y docentes que luego fueron procesados estadísticamente por T de Student y correlación simple de Pearson. Como Variable X: Liderazgo Transformacional que está respaldado por el teórico Bass (1985) quien propone cuatro dimensiones; como Variable Y: Clima organizacional respaldado por el teórico Stringer (1977) que propone tres dimensiones: el clima afín, clima autoritario y el clima de logros. Por último, el resultado de la correlación reveló una relación moderada positiva entre las variables XY con un  $Rho=0.639$ . Esta investigación aporta información relevante acerca de las dimensiones de la variable X.

Ahora bien, Abdel, O., Zureigat, A. y Elayyan, A. (2018) en su artículo “The relationship between the leadership Style and the organizational climate in public schools in Amman” tuvo como objetivo principal identificar los estilos de liderazgo preponderante de la dirección, el entorno organizacional que prevalece en los centros educativos públicos en Amman a su vez también determinar la relación entre aquellos estilos de liderazgo y el clima organizacional. En la investigación se utilizó un enfoque descriptivo en una muestra de 55 profesores y se emplearon dos cuestionarios, para la Variable X: Liderazgo, el tipo de cuestionario se basó en Shehadeh (2008) y para la Variable Y: Clima Organizacional, se basó en Ahmed (2008). En síntesis, los resultados mostraron una positiva correlación entre las variables XY obteniendo como resultado un  $P=0.61$ . El aporte de la presente investigación contribuye con la información teórica.

Para los antecedentes nacionales tenemos diversos autores como Oseda, D., Chávez, A. y Castro, W. (2016) en su artículo “Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía” tuvo por objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los pedagogos de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía.

La investigación es descriptiva correlacional e hipotético deductivo, cuya muestra fue de 114 docentes. La variable X: liderazgo transformacional apoyado en la teoría de Bass (1997) y para la Variable Y: Clima organizacional según el teórico Rodríguez (1999). El estadígrafo usado para determinar la correlación fue de Spearman resultando  $Rho = 0,817$  concluyendo que existe una significativa relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. El aporte de esta investigación a la nuestra es poder tomar como referencia el marco teórico planteado por ambos autores de ambas variables, en este caso se tomarán como referencia las dimensiones planteadas.

Después Guerrero, W. y Cherres, J. (2019) en su tesis de grado titulado “Liderazgo transformacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes” tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y motivación laboral dentro de la Municipalidad de Aguas Verdes. La metodología de estudio fue de tipo descriptivo correlacional, no experimental transversal aplicada a una muestra de 57 colaboradores. Se correlacionó la variable X: Liderazgo transformacional y la variable Y: Motivación laboral y se comprobó un resultado  $Rho \text{ Spearman} = 0.712$  concluyendo que existe correlación alta las variables. El aporte del presente proyecto de investigación son los resultados que se obtuvieron del estudio aplicado a los empleados para poder discutirlos con los resultados de Tendencia de la Moda.

En cuanto a, Retuerto, M. (2018) en su tesis de grado titulada “El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del distrito de El Agustino” pretende determinar la relación del liderazgo transformacional y clima organizacional dentro de la Municipalidad del Agustino. La metodología empleada en la tesis de Retuerto fue básica, hipotético deductivo de nivel correlacional cuantitativo de diseño experimental transversal. Se tomó una encuesta aplicando un cuestionario a una muestra compuesta por 70 integrantes de la empresa para analizar la confiabilidad y fiabilidad a través del Alfa de Cronbach. La Variable X: liderazgo transformacional se respaldó en el teórico Bass (1985) y la Variable Y: Clima organizacional se basó en el teórico Segredo, López y Pérez (2015). En conclusión, se afirmó que existe una relación positiva considerable ( $Rho = 0.865$ ) con el clima. Es decir, a mayor liderazgo ejercido mejor será el clima dentro de la organización. El aporte de la investigación es la información teórica de las variables.

Posteriormente Sotteccani, K. (2017) en su tesis “Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017” tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en los maestros de la Red 3. La investigación fue de tipo hipotético deductivo no experimental, correlacional transversal adaptada a una muestra de 202 docentes obteniendo como resultado un  $Rho = 0,808$  llevando a concluir que existe una positiva correlación alta. El aporte de esta tesis son los resultados para luego ser comparados con los resultados que se obtendrán en mi investigación.

Por otro lado, Chambilla, B. (2017) manifiesta en su tesis “Estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional de la Institución Educativa Rafael Díaz, Moquegua” tuvo como objeto principal establecer la relación entre el liderazgo transformacional del equipo directivo y el comportamiento organizacional del centro educativo Rafael Díaz. El tipo de investigación es sustantiva básica, no experimental, descriptivo correlacional. Se tomó una muestra de 25 docentes y se recolectó los datos con una encuesta que dio como resultado  $R=0.737$  identificando una positiva correlación moderada. En última instancia, se afirma que existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional del centro de estudios. Los resultados obtenidos serán el aporte para la discusión de esta investigación.

Ahora bien, Barboza, R. y Chircca, A. (2019) en su investigación “Liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores del área administrativa de la empresa Química Suiza SAC- 2019” tuvo por objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la empresa Química Suiza. Se llevó a cabo un tipo de investigación descriptivo no experimental cuya metodología fue transversal correlacionada a una muestra de 35 empleados. Se aplicaron instrumentos aplicados a la muestra mediante el estadígrafo Alfa de Cronbach dando como resultado  $\alpha=0.971$  para la primera variable y  $\alpha=0.956$  para la segunda variable, además, se obtuvo un  $R=0.921$ . En definitiva, existe una alta correlación entre ambas variables y se recomienda desarrollar programas en donde se fomente el liderazgo transformacional.

Después, Rojas, M. (2019) en su tesis “Liderazgo transformacional de los directivos y los cambios en el clima organizacional en las Instituciones educativas emblemáticas de la Ugel, Tacna” desea determinar en qué medida el liderazgo transformacional de los directivos se relaciona con el clima organizacional en los centros educativos emblemáticos

en la unidad de gestión educativa. El estudio fue básico, correlacional no experimental y contrastado a una muestra de 90 docentes. Se analizaron la Variable X: Liderazgo transformacional cuyo teórico fue Castillo (2005) y la Variable Y: Clima organizacional cuyo teórico fue Bravo, Montaner y Pina (2009). Finalmente tanto el liderazgo transformacional como el clima organizacional tienen una correlación alta donde  $R=0,835$ . El aporte que brinda esta investigación son los resultados obtenidos para su respectiva discusión.

Posteriormente, Montoro, E. (2019) en su proyecto de investigación “Liderazgo transformacional de los directivos y el clima organizacional de los docentes de la Institución educativa Emilio Soyer” tuvo por objetivo saber si hay vínculo entre el liderazgo transformacional de los docentes y el clima organizacional de la institución educativa Emilio Soyer. La metodología de investigación fue descriptiva no experimental, transversal correlacionado a una muestra de 89 profesores para utilizar el instrumento y contrastarlo utilizando la prueba de Spearman. En conclusión se determina que hay un parentesco moderado y relevante al 0,01 en medio de las variables con un  $R=0,493$ . El aporte de la presente investigación es difundir los resultados logrados que permitan el intercambio de ideas con la finalidad de mejorarlas.

También, Carpio, W. (2018) en su investigación “Relación del liderazgo transformacional en el personal docente y administrativo de la Universidad Privada Telesup Chiclayo” comentó como objetivo primordial establecer la relación existente entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal administrativo y la plana docente de la Universidad Privada Telesup. El tipo de estudio es cualitativo descriptivo, no experimental, inductivo de corte transversal no probabilístico cuyo instrumento de investigación tomó una encuesta de 20 cuestiones a una muestra de 65 personas. Se correlacionaron ambas variables y se concluyó que hay una interacción significativa entre ambas variables. El aporte de esta indagación son los estudios anteriores analizados.

Igualmente, Callán, R. (2017) en su tesis “Liderazgo transformacional y clima organizacional del centro de contacto del Banco de Crédito del Perú” tuvo como objetivo primordial establecer la relación existente entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del BCP. La metodología de investigación es de tipo descriptivo hipotético deductivo cuantitativo no experimental correlacionada a una muestra de 130 colaboradores. En cuanto a las variables, la variable X está respaldado por el teórico

Bernard Bass (1985) y la variable Y está respaldado por el teórico Sonia Palma (2004). En conclusión se determinó la relación significativa existente y moderada con un  $Rho = 0.514$  cuyo aporte es la metodología aplicada al estudio.

Asimismo, Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C. y Ayala, C. (2019) en su artículo elaborado titulado “Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una Microred de Perú” tuvo como objetivo primordial establecer la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores de los centros de salud comprendidos en la microred de la ciudad de Huaraz. Este análisis es de tipo descriptivo de corte transversal correlacional en donde se aplicaron 2 formularios para la tabulación de datos. La población estudiada es de 88 trabajadores y las variables analizadas han sido: Liderazgo (X) y Clima organizacional (Y). En definitiva, el coeficiente de Spearman 0,644 prueba una relación positiva las variables comprendidas, por lo que se entiende que a mayor liderazgo, el clima será mejor. El aporte que brinda este estudio son los resultados similares logrados para su respectiva discusión.

A la vez, Sardon, D. (2017) en su artículo “Liderazgo transformacional y la gestión escolar en instituciones educativas primarias” tuvo como objetivo primordial determinar la relación existente entre el liderazgo de la dirección y la gestión escolar en la ciudad de Ilave, Puno. La metodología de esta investigación fue básica no experimental, correlacionada a una población de 118 docentes. Para terminar, la obtención de los resultados permite concluir que existe una correlación positiva y moderada con un  $R = 0,681$ . Para terminar, el aporte de esta investigación a nuestro estudio son los resultados obtenidos para la discusión respectiva ya que son similares a los obtenidos por la empresa Tendencia de la Moda.

### **Variable X: Liderazgo transformacional**

Para empezar Araneda, C., Neumann, N., Pedraja, L. y Rodríguez, E. (2016, p.634) afirman que el liderazgo transformacional es característico de un líder cuyos objetivos son desafiantes, que requiere de arduo esfuerzo para poder alcanzar la meta y para ello empodera a quienes lo siguen, en donde el reconocimiento es individualizado y compartido con todos los miembros del equipo. Así pues Huber, D. (2018, p14) menciona que el liderazgo transformacional pretende mejorar el liderazgo transaccional mejorando los niveles de motivación y compromiso de modo que el rendimiento vaya más allá de las expectativas. A su vez Fernández, M. y Quintero, N. (2017, p.59) mencionaron que este tipo de líderes son idealizados debido a que son un gran ejemplo orientado al trabajo en



equipo y por ende buscan el cambio cultural dentro de la organización. Por otro lado Muñoz, B. (2016, p.9) indica que el liderazgo determina el desempeño y desarrollo no solo de las personas sino también de la empresa.

Luego Grace-Odeleye, B. y Santiago, J. (2019, p.177) manifiesta que el líder tiene el desafío de gestionar el contexto de cada situación, es decir, que el mejor estilo de liderazgo es flexible y permite a los líderes enfatizar una tarea y gestionar la estrategia adecuada a la situación particular. Por consiguiente Supovitz, A.; D'Auria, J. y Spillane, J. (2019, p.26) los líderes modernos encuentran un sinnúmero de conflictos y deben manejar estas diferencias de manera que produzca conocimiento y una mejor toma de decisiones, esto requiere que los líderes naveguen en la turbulencia de las conversaciones difíciles y adopten una postura de aprendizaje para poder abordar conversaciones donde la perspectiva de la otra persona es lo contrario a los propios valores y perspectivas. Acorde con Perilla, L. Gómez, V. (2017, p.97) relatan que el modelo del liderazgo transformacional se ha ido replicando en los países más desarrollados cada vez una frecuencia mayor.

Después Vásquez, L. (2020, p.16) señala la teoría del liderazgo transformacional que se originó con James MacGregor Burns en el año de 1978 quien afirmaba que el liderazgo transformacional es una evolución en donde los líderes junto a sus trabajadores debían asistirse para alcanzar altos niveles motivacionales ya que son los líderes quienes actúan como una fuerza estimulante en sus colaboradores, por ello se plantearon cuatro dimensiones:

1. Consideración individual: el jefe está atento a las necesidades de sus colaboradores y otorga la ayuda primordial.
2. Estimulación intelectual: el líder suscita nuevos retos a sus colaboradores con la finalidad de promover un pensamiento creativo, es decir que cada imprevisto es una oportunidad para aprender.
3. Motivación inspiradora: el líder fomenta el espíritu de equipo y les proporciona la energía necesaria para hacer grandes cosas.
4. Modelo de conducta: el líder debe ser un referente de conducta y ética.

Con respecto a la dimensión Consideración Individual Beauchamp, M. y Eys, M. (2017, p.153) manifiesta que el líder es quien debe prestar atención a los sentimientos de

los colaboradores. A su vez también Andrade, J., Ramírez, E. y Mendoza, J. (2020, p.90) afirma que involucra la receptividad del líder frente a su empleado, éste es su mentor. Por otro lado Ahsan-Ur, A., Muhammad, I. y Waheed, Z. (2019, p.141) indica que la consideración individual implica la capacidad que tienen los líderes para comprender las necesidades, ayudando, desarrollando y apoyando a otros.

Por una parte la dimensión Estimulación Intelectual por Sánchez, I., Salanova, M. y Llorens, S. (2017, p.4) afirma que esta dimensión se aplica a nivel individual sin embargo adapta la medida de estimulación intelectual centrándose en el equipo utilizando un cambio de referencia en consenso. Por otro lado Andrade, J., Ramírez, E. y Mendoza, J. (2020, p.90) busca aumentar la consciencia de los empleados proporcionándoles autonomía para influir en el desarrollo de nuevos enfoques creativos. Así también Ahsan-Ur, A., Muhammad, I. y Waheed, Z. (2019, p.141) entiende que la estimulación intelectual incluye las prácticas de los líderes que inculcan la creatividad e innovación entre sus colaboradores.

Ahora bien con la tercera dimensión Motivación inspiradora Beauchamp, M. y Eys, M. (2017, p.154) infieren que es la capacidad del líder de animar a los participantes de su equipo de trabajo teniendo una visión optimista en lo que respecta el logro de objetivos. Así como Andrade, J., Ramírez, E. y Mendoza, J. (2020, p.90) manifiesta que esta dimensión implica la estimulación para el lograr aumentar la motivación y que vaya más allá de las expectativas. Por otro lado Ahsan-Ur, A., Muhammad, I. y Waheed, Z. (2019, p.141) comentan que a motivación inspiradora implica establecer direcciones, desarrollar una visión para cambiar, hacer que la visión sea alcanzable y motivar a los seguidores para el cambio.

Oportunamente la dimensión Modelo de conducta confiere a que líder es quien es claro ejemplo de conducta y ética frente a los colaboradores, él es guía y patrón referente.

Finalmente Tetik, S. y Akkaya, B. (2020, p. 20) considera que un líder transformacional tiene como rol muy importante la creación de un clima organizacional positivo que puede afectar el compromiso y el nivel motivacional de los empleados. Al crear un entorno positivo, la organización puede garantizar que las relaciones internas continúen de forma segura. Por lo tanto, las organizaciones necesitan un líder estratégico para alcanzar sus metas, maximizar sus ganancias y crear valor para superar situaciones turbulentas. Por esta razón Heredia, F. y Angulo, C. (2020, p.77) confirman que los líderes transformacionales tienden a crear cambios en los individuos que lo practican por medio de

la concientización sobre su utilidad y el valor que produce en los resultados obtenidos tras llevar a cabo las labores derivadas, de la misma forma esta fomenta el aumento de sus intereses particulares enfocándose en las metas de la empresa, por consiguiente inspira confianza, motivación y respeto.

### **Variable Y: Clima organizacional**

A continuación Fernández, V. Estela, D. (2018, p.48) indica que un buen desarrollo del clima organizacional enlaza al logro de las metas propuestas de la empresa con el nivel de motivación y la conducta de sus colaboradores. Así mismo García, C. (2017, p.136) afirma que el clima organizacional es la percepción que tiene el colaborador en torno a la estructura y los procesos que acontecen en un ambiente laboral. Por consiguiente Chirinos, Y., Meriño, V. y Martínez de Meriño, C. (2018 p.47) califica que el ambiente de trabajo influye grandemente en el comportamiento de los colaboradores refiriéndose en la ejecución de sus labores y el rendimiento que éste tiene en su trabajo; para ello es necesario que se conozcan las razones que influyan en su comportamiento. De continuar así Segredo, A., García, A., León, P., y Perdomo, I. (2016 p.95) refiere que el clima organizacional está compuesto por ciertas características que pueden ser percibidas de manera directa o indirecta por quienes lo conforman, estas características repercuten en el comportamiento y motivación de los miembros. Por consiguiente Charry, H. (2018 p.28) relaciona el clima organizacional con la percepción que tiene cada colaborador entorno a su ambiente laboral, es decir, es un tono emocional respecto a diversas circunstancias dadas.

De acuerdo a la Revista Educación en Valores (2016, p.6), mencionan a Rensis Likert y su teoría del Clima Organizacional en el año 1968, en donde afirmó que el comportamiento de los trabajadores depende mucho del comportamiento del líder y las condiciones laborales que perciben dentro de la empresa. A su vez Likert identifica dos tipos de clima organizacional y cuatro sistemas.

Tipos de clima organizacional:

1. Clima autoritario: conformado por los primeros dos sistemas (autoritario explorador y paternalista). Clima desfavorable
2. Clima participativo: conformado por los últimos dos sistemas (consultivo y participación de grupo). Clima favorable.

Sistemas del clima organizacional:

1. Clima autoritario explorador: las decisiones son tomadas por la gerencia y la comunicación es vertical. No hay confianza entre la gerencia y los colaboradores.
2. Clima autoritario paternalista: en su mayoría las decisiones son tomadas por la gerencia y en pocas ocasiones son tomadas por los colaboradores, su fuente de motivación son los castigos o recompensas. Hay confianza entre la gerencia y sus trabajadores.
3. Clima participativo consultivo: el clima es muy dinámico y existe confianza entre la gerencia y sus colaboradores.
4. Clima participativo en grupo: la comunicación es horizontal, existe plena confianza entre los empleados y la gerencia, se motiva a los empleados en torno a los objetivos de la empresa.

Después Martínez, R., Trejo, G., López, M. y Velázquez, R. (2018, p.377) afirman que Likert diseñó ocho dimensiones para el clima organizacional:

1. Método de mando: como la dirección del líder influye en los colaboradores.
2. Motivación: Estrategias de motivación y respuesta a sus necesidades.
3. Comunicación: tipos de comunicación y como se ejercen.
4. Interacción e influencia: relación del líder con el empleado para el cumplimiento de objetivos.
5. Resolución de problemas y toma de decisiones: delegación de funciones y la toma de decisiones.
6. Planificación: estrategias para plantear y lograr objetivos.
7. Control: ejecución y control de las áreas de la empresa.
8. Capacitación y adiestramiento: inducción y rendimiento

Por otra parte Hincapié, N. y Orellana, E. (2019, p.38) afirmaron que Goncalves en el año 2007 afirmó que el clima laboral es un fenómeno que interviene entre el sistema organizacional y la motivación afirmando que el clima organizacional está compuesto por un conjunto de humanos en un mismo ambiente físico dentro de la entidad en donde labora, es un conjunto de atributos y cualidades que se relaciona con el comportamiento de los empleados así como su manera de trabajar, la interacción con otros trabajadores dentro de la empresa y su propio rendimiento.

Después Rivera, D. y Rincón, J. (2018, p.3) comentan que el clima es favorable cuando la empresa suple las necesidades de sus integrantes así como la elevación de su

moral; el clima es desfavorable cuando existe la frustración en sus colaboradores, es decir que el clima de la organización influye mucho en el estado motivacional de las individuos.

Además Akbaba, O. y Altindag, E. (2016, p.323) acorde a Kopelman, Briel y Guzzo en el año 2009 discutieron cinco dimensiones del clima organizacional: Énfasis en el propósito (los resultados que se esperan lograr es comunicado por la dirección a los empleados), Énfasis en las herramientas (la gerencia piensa en como los empleados cumplirán con las tareas esperadas y la dirección declara los métodos y procedimientos necesarios), Orientación a la recompensa (otorgar recompensas organizacionales que son diferentes entre sí a los empleados en función del desempeño de los empleados), Soporte de tareas (conjunto de herramientas y recursos proporcionados a los empleados para las tareas que debe cumplirse) y Apoyo socioemocional (se cumplen los beneficios sociales y de paz).

Finalmente Parlaungan, A., Bambang, P. y Soesatyo, Y. (2016, p.264) reflexionan que el clima organizacional es capaz de llevar a sus miembros a mejorar su desempeño y al logro de objetivos organizacionales, sin embargo, hay una brecha entre las percepciones de los miembros del liderazgo sobre el clima percibido y esperado por parte de los colaboradores. En conclusión, Morales, R. (2019, p. 119) afirmó que el clima organizacional bueno es un recurso muy importante para incrementar la productividad y el mejoramiento continuo.

Con respecto al problema general se ha planteado lo siguiente: ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017? Y como problemas específicos están: ¿Existe relación entre la consideración individual y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho. 2017?, ¿Existe relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017?, ¿Existe relación entre la motivación inspiradora y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017? Y por último ¿Existe relación entre el modelo de conducta y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017?

En cuanto a la justificación, según Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2017, p.40) refiere que es necesario justificar el estudio explicando las razones del por qué y para qué se realiza la investigación, en pocas palabras su utilidad. Así pues, la justificación teórica para esta investigación pretende determinar la importancia del

liderazgo transformacional según el teórico James MacGregor Burns a través de sus dimensiones ajustadas a la realidad de la empresa Tendencia de la Moda; así mismo el clima organizacional según Rensis Likert cuyas dimensiones demuestra el escenario actual que aqueja el área operativa. Se procura contribuir con el desarrollo de futuras investigaciones que estén relacionadas con las variables estudiadas, siendo de importancia el conocimiento de cómo influye el liderazgo transformacional en el clima organizacional de la empresa. Esta investigación busca relacionar el liderazgo transformacional y el clima organizacional buscando alternativas de solución para el tipo de liderazgo empleado.

En cuanto a la justificación práctica, podemos indicar que esta investigación es relevante para la organización ya que aporta información valiosa con el contraste de teorías, que mediante los resultados logrados en la investigación se podrá identificar la problemática para realizar la mejora continua dentro de la organización de aquellos puntos vulnerables con la finalidad de que haya un mejor clima organizacional y el colaborar se desempeñe correctamente dentro de la organización. Esto servirá de referencia práctica para futuras investigaciones.

En cuanto a la justificación metodológica, en la investigación se realizarán dos cuestionarios de encuesta como herramienta para realizar una evaluación de la situación actual de la empresa referente al clima en donde están los trabajadores y al liderazgo ejercido por su autoridad, de esta manera, se podrán obtener los resultados para futuras investigaciones. De este modo confirmar que la investigación será correlacional y el procesamiento de datos se realizará mediante el software SPSS versión 24.

Respecto a la justificación social, esta investigación aportará información y datos confiables a la empresa Tendencia de la Moda para que pueda lograr una toma de decisiones adecuadas para un mejor desarrollo de sus colaboradores dentro de la empresa y exista un óptimo clima organizacional brindando un aporte a la comunidad reciclando.

Referente a la hipótesis general se ha planteado lo siguiente: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la moda, San Juan de Lurigancho, 2017; y dentro de las hipótesis específicas tenemos: Existe relación entre la consideración individual y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017; Existe relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017; Existe relación entre la motivación inspiradora y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017 y por

último Existe relación entre el modelo de conducta y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017.

En cuanto al objetivo general contamos con: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017. Y los objetivos específicos son los siguientes: Determinar la relación entre la consideración individual y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017; Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017; Determinar la relación entre la motivación inspiradora y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017 y por último Determinar la relación entre el modelo de conducta y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017.

## II. METODOLOGÍA

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

Para comenzar Govea, K. y Zuñiga, D. (2020, p.15) afirmaron que el estudio es descriptivo debido a que se recopila la información necesaria para su respectivo análisis; a su vez, Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018, p 71) afirmaron que la investigación descriptiva busca analizar las propiedades de una variable. Por lo tanto se afirma que la presente investigación es de tipo descriptivo.

En cuanto al nivel de la investigación, Mita, E., Camacho, G., Corso, G., Escalier, S. y Reynaga, C. (2016, p.627) denominan al estudio correlacional como la descripción de la relación entre dos o más variables; por otro lado, Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018, p.41) afirman que la investigación descriptiva está diseñada a una situación real y su objetivo es analizar, elaborar y mostrar un resultado que se pueda interpretar de forma clara. El tipo de estudio de la presente investigación es descriptivo, correlacional debido a que se va a determinar el nivel de relación entre las variables: Liderazgo transformacional y clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda SAC.

Por lo expuesto, Giacomán, A. (2020, p.17) confiere que el diseño de la investigación es una estrategia para la obtención de una respuesta a la investigación para detallar las herramientas y los procesos; a su vez Baena, G. (2017, p.8) define al diseño de investigación como una actividad para resolver un problema cuyo objetivo es encontrar una respuesta coherente. En vista de que no se manipulará ninguna variable, la presente investigación es de diseño no experimental y a su vez es de corte transversal ya que los resultados se obtuvieron en un solo momento, por lo que, Sánchez, I., Brea, I., De la Cruz, M. y Matos, I. (2017) afirma que el estudio tiene un diseño transversal debido a que se analizaron en un solo momento (p.434). En síntesis, Rojero, R., Gómez, J. Y Quintero, L. (2019, p.183) define que el estudio es de diseño no experimental ya que no se manipulará ninguna de las variables así como lo menciona Sabino, F. (2017, p.56) solo se basará en la observación y descripción sin manipular ninguna variable.

Con respecto al enfoque, Redan, B. y Gede, A. (2017, p.62) indica que para probar la hipótesis es necesario recolectar los datos necesarios, es por ellos que el enfoque es cuantitativo. Se reafirma que el enfoque de la investigación es cuantitativo ya que dentro de la investigación deberá probarse la hipótesis estadísticamente para comprobar el patrón de conducta de la muestra o población.



Acerca del método de investigación, Giacomán, A. (2020) refiere al método deductivo un razonamiento que permite tomar conclusiones a partir de una hipótesis (p.19). Para el desarrollo del presente proyecto de investigación se recurrió al Método deductivo ya que para poder responder las hipótesis se debe conocer el origen mediante las teorías ya estipuladas referente al tema.

## **2.2 Operacionalización de variables**

En relación a la Operacionalización, Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A. y Moreno, L. (2018, p.151) define la variable como una propiedad o característica de un estudio que determina la investigación y que a su vez puede variar; por otro lado, Cohen, N. (2019, p.139) afirma que la Operacionalización es un recurso metodológico que compone a una variable de indicadores. Esta investigación está compuesta por dos variables, como Variable X: Liderazgo Transformacional y como Variable Y: Clima Organizacional.

**TABLA 1:***Operacionalización de las Variables*

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
X: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Según James MacGregor Burns (1978) en su teoría del liderazgo transformacional, entendía que éste es un proceso en donde los líderes conjuntamente con sus colaboradores debían ayudarse para alcanzar el mayor nivel motivacional. El líder transformador, actúa como una fuerza estimulante en sus colaboradores.	Se emplea un cuestionario como fuente primaria, en donde se tomaran en cuenta cuatro dimensiones.	Consideración Individual	-Trato personal -Apoyo -Empatía
			Estimulación Intelectual	-Promoción del cambio -Potenciación del esfuerzo -Promoción de Innovación y creatividad
			Motivación Inspiradora	-Institucional -Individual
			Modelo de Conducta	-Atributo -Conducta
Y: CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Rensis Likert en su teoría del Clima organizacional (1968), el comportamiento de los colaboradores depende del comportamiento administrativo y las condiciones laborales que perciben.	Se emplea un cuestionario como fuente primaria, en donde se tomaran en cuenta ocho dimensiones.	Método de Mando	-Confianza -Consideración
			Motivación	-Recompensa -Valoración personal
			Comunicación	-Estilo -Información
			Interacción e Influencia	-Influencia -Amistad
			Resolución de problemas y Toma de decisiones	-Grupos -Conocimientos -Distribución
			Planificación	-Procedimiento -Responsabilidad
			Control	-Autonomía -Grupos Informales -Distribución -Función
			Capacitación	-Actitud -Desempeño -Recurso

Fuente: Elaboración Propia

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

En cuanto a la población, Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019, p.17) define la población como la cantidad total de individuos en un ambiente en específico. La población está compuesta por 30 trabajadores textiles de la empresa Tendencia de la moda situada en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima. A su vez Lakhadar, S. (2018, p.208) determina su población de estudio mediante un censo realizado en una fecha determinada recopilando cada información de sus colaboradores. Es por ello que al contar con una población menor a 100 personas, se hará un censo a los trabajadores y se los considerará a todos para el presente estudio.

Conforme a los criterios de inclusión se tomaron en cuenta a todos los colaboradores del área administrativa y operativa de la empresa textil, sin embargo, los gerentes de la empresa fueron determinados como criterios de exclusión ya que en esta investigación los colaboradores serán los que evalúen a sus líderes.

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

Con respecto a la recolección de datos de la misma forma que sugiere Abdullah, H. y Gaballah, S. (2018, p.192) refieren como instrumento al recurso que requieren para la recolección de datos. Para la recolección de datos en la compañía Tendencia de la moda, el instrumento que se emplearon son dos cuestionarios y/o formularios para cada variable. Paralelamente, Giacomán, A. (2020, p.20) menciona que la técnica de recolección de datos de una muestra se puede apreciar por medio de la aplicación de formularios. La técnica usada en el presente análisis es una encuesta realizada a una muestra de 30 personas. De esta forma Caglar, A., Kaygin, E., Bakadur, S. y Atay, M. (2016, p.266) estima la encuesta un formulario como un instrumento para adquirir los datos para una investigación.

Por otro lado para que el instrumento sea válido fue sometido a juicio de expertos (dos metodólogos y tres especialistas temáticos) y la validez de contenido. A continuación, Mazen, J., Samy, S., Youssef, M. y Suliman, A. (2018, p.43) afirma que la validez es un grado que determina la veracidad o falsedad de una investigación; a su vez, Príncipe, G. (2016, p.211) menciona que la validez propone un nivel de veracidad del cuestionario que mide las variables estudiadas.

Esta validación se realizó por los expertos, ellos evaluaron los instrumentos y de acuerdo a ello se realizaron las correcciones necesarias para lograr obtener un puntaje de validación del cuestionario que debía resultar ser mayor o igual al 70% del promedio.

**TABLA 2:**

*Validación por juicio de expertos de la variable Liderazgo Transformacional*

<b>Descripción</b>	<b>Experto 1</b>	<b>Experto 2</b>	<b>Experto 3</b>	<b>Experto 4</b>	<b>Experto 5</b>	<b>Total</b>
Claridad	70%	75%	80%	80%	75%	380%
Objetividad	70%	75%	80%	80%	75%	380%
Pertinencia	70%	75%	80%	80%	75%	380%
Actualidad	70%	75%	80%	80%	75%	380%
Organización	70%	75%	80%	80%	75%	380%
Suficiencia	70%	75%	80%	80%	75%	380%
Intencionalidad	70%	75%	80%	80%	75%	380%
Consistencia	70%	75%	80%	80%	75%	380%
Coherencia	70%	75%	80%	80%	75%	380%
Metodología	70%	75%	80%	80%	75%	380%
<b>Total</b>						<b>3800%</b>

Fuente: Elaboración Propia

**Fórmula de Coeficiente de validación**

$$CV = \frac{3800}{10 * 5} = 76\%$$

**TABLA 3:***Validación por juicio de expertos de la variable Clima Organizacional*

Descripción	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Total
Claridad	80%	75%	80%	80%	75%	390%
Objetividad	80%	75%	80%	80%	75%	390%
Pertinencia	80%	75%	80%	80%	75%	390%
Actualidad	80%	75%	80%	80%	75%	390%
Organización	80%	75%	80%	80%	75%	390%
Suficiencia	80%	75%	80%	80%	75%	390%
Intencionalidad	80%	75%	80%	80%	75%	390%
Consistencia	80%	75%	80%	80%	75%	390%
Coherencia	80%	75%	80%	80%	75%	390%
Metodología	80%	75%	80%	80%	75%	390%
<b>Total</b>						<b>3900%</b>

Fuente: Elaboración Propia

**Fórmula de Coeficiente de validación:**

$$CV = \frac{3900}{10 * 5} = 78\%$$

**TABLA 4:***Relación de expertos*

<b>Jueces Expertos</b>	
Experto 1	Dr. Flabio Romero Paca Pantigoso
Experto 2	Mg. Luis Alberto Flores Bolívar
Experto 3	Mg. César Cifuentes La Rosa
Experto 4	Mg. Débora Guillén Cabrera
Experto 5	Mg. Daniel Armando Cárdenas Canales

Fuente: Elaboración Propia

Hernández, H. y Pascual, A. (2017, p. 159) afirman que la confiabilidad de un instrumento estima la fiabilidad (consistencia interna) de un instrumento, asimismo Arias, F. (2016, p.74) menciona que la confiabilidad es necesario para justificar si el objeto de estudio genera resultados semejantes.

La confiabilidad del instrumento será comprobado mediante el Alfa de Cronbach, este resultado deberá ser igual o mayor a 0.70 para obtener un buen resultado y confirmar que se puede aplicar dicho instrumento.

**TABLA 5:**

*Fiabilidad de la Variable Liderazgo transformacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.931	30

Fuente: IBM SPSS

Dado el resultado del estadígrafo se llega a la conclusión que existe consistencia interna representando una muy buena confiabilidad, para la primera variable el Alfa de Cronbach es igual a 0,931 cuyo instrumento estuvo formado por 30 ítems obteniendo un óptimo resultado dentro de los parámetros de fiabilidad.

**TABLA 6:**

*Fiabilidad de la Variable Clima Organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.957	30

Fuente: IBM SPSS

Para la segunda variable se aplicó el estadígrafo correspondiente obteniendo como resultado 0,957, este resultado representa una buena confiabilidad donde el instrumento estuvo conformado por 30 ítems obteniendo un resultado ideal dentro del parámetro de fiabilidad.

## **2.5 Procedimiento**

En cuanto al procedimiento Fernández, V. y Estela, D. (2018, p.50) afirman que aplicar un cuestionario es necesario para la recolección y tabulación de datos así como lo hizo Abdelrhahn, L. (2019, p.8), por lo que Díaz, Y., Andrade, J. y Ramírez, E. (2019, p.124) mencionan haber aplicado una escala de Likert en su investigación, esta herramienta se divide en 5 puntos de medición desde: Totalmente en Desacuerdo (1) hasta Totalmente de acuerdo (5). Al mismo tiempo Kayaalp, A. (2018, p.99) refiere una escala de Likert como

una herramienta de medición por lo que cada ítem de las encuestas aplicadas son medidas bajo esta escala. Dicho cuestionario se realizó en un día bajo una escala Ordinal de tipo Likert.

**TABLA 7:**

Escala de Likert

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

Fuente: Elaboración propia

**2.6 Método de análisis de datos**

A continuación para examinar los datos, se tabularon los ítems en el programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 24, donde se ingresó la información obtenida mediante las encuestas a cada una de las cambiantes: liderazgo transformacional y clima organizacional, para ser representados por medio de tablas, por medio de este programa se procede a examinar el coeficiente de correlación, en esta situación de Spearman, donde se hará la prueba de hipótesis de forma que se logre establecer o no la relación o interacción entre las dos cambiantes, sin embargo, se elaborará las tablas cruzadas para un mejor estudio y así poder describir y criticar los resultados que a diferencia de Kohan, N., Safari, A. y Teimouri, H. (2018, p.325) analizaron los datos mediante el SEM (modelado de ecuaciones estructurales) y el test de Sobel.

**2.7 Aspectos éticos**

En relación a los aspectos éticos de la presente investigación cuenta con la formalidad de los resultados obtenidos gracias al instrumento aplicado respetando las propiedades intelectuales de los autores que han sido citados en el presente estudio, por ello, el presente análisis pasará por el software de Turnitin para garantizar la ética y calidad del presente proyecto de investigación cuyo resultado deberá tener como máximo un 30% de similitud. Se confirma que la presente investigación no contiene fragmentos que contengan plagio; se afianza la protección de identidad de las personas encuestadas y la empresa, el análisis es imparcial, la información es verdadera, y las fuentes bibliográficas serán citadas para demostrar la inexistencia del plagio intelectual.

### III. RESULTADOS

**TABLA 8**

*Liderazgo transformacional y Clima Organizacional*

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (V1)	CLIMA ORGANIZACIONAL (V2)		Total	Rho Spearman
	Bueno	Muy Bueno		
<b>Deficiente</b>	0.0%	0.0%	13.3%	0.635**
<b>Bueno</b>	26.7%	60.0%	86.7%	<b>Sig. (Bilateral)</b>
<b>Total</b>	26.7%	60.0%	100.0%	0.000

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (Bilateral)

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 8, se determina que el liderazgo transformacional es Bueno en un 86,7% y el Clima organizacional es Muy Bueno en un 60.0%. A fuerza del objetivo general de la investigación se puede indicar que cuando el Liderazgo transformacional es bueno, el clima organizacional es Muy Bueno en un 60,0%; en cambio cuando el liderazgo transformacional es Deficiente no existe un buen clima organizacional. Por lo tanto referente los resultados obtenidos se obtuvo un  $Rho=0,635$ .

**TABLA 9**

*Consideración individual y Clima Organizacional*

CONSIDERACION INDIVIDUAL (D1)	CLIMA ORGANIZACIONAL (V2)		Total	Rho Spearman
	Bueno	Muy Bueno		
<b>Deficiente</b>	0.0%	0.0%	13.3%	0.304**
<b>Regular</b>	13.3%	40.0%	53.3%	
<b>Bueno</b>	13.3%	20.0%	33.5%	<b>Sig. (Bilateral)</b>
<b>Total</b>	26.7%	60.0%	100.0%	0.103

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 9 la Consideración Individual es Bueno en un 33,3% y el Clima organizacional es Muy Bueno en un 60.0%. Visto que el objetivo específico es establecer la relación entre la primera dimensión y la variable Y en la empresa Tendencia de la Moda, se aprecia que



cuando la Consideración Individual es buena, el clima organizacional es Muy Bueno en un 20,0%; sin embargo cuando la Consideración Individual es Deficiente no existe un adecuado Clima Organizacional. En cuanto a los resultados obtenidos mediante el Rho de Spearman resulta que existe una débil correlación  $Rho=0,304$ , Sig. Bilateral = 0,103.

**TABLA 10**

*Estimulación intelectual y Clima Organizacional*

ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL (D2)	CLIMA ORGANIZACIONAL (V2)		Total	Rho Spearman
	Bueno	Muy Bueno		
<b>Deficiente</b>	0.0%	0.0%	13.3%	0.603**
<b>Regular</b>	0.0%	13.3%	13.3%	
<b>Bueno</b>	26.7%	13.3%	40.0%	
<b>Muy Bueno</b>	0.0%	33.3%	33.3%	<b>Sig. (Bilateral)</b>
<b>Total</b>	26.7%	60.0%	100.0%	0.000

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 10, la Estimulación Intelectual es Muy Bueno en un 33,3% y el Clima organizacional es Muy Bueno en un 60.0%. Dado que el objetivo específico: establecer la relación entre la segunda dimensión y la variable Y en la empresa Tendencia de la Moda, se muestra que si la Estimulación Intelectual es Muy Bueno, el clima organizacional es Muy Bueno en un 33,3%; de caso contrario cuando la Estimulación Intelectual es Deficiente carece de un buen Clima organizacional. En síntesis, mediante el Rho Spearman se adquiere como resultado que existe una moderada correlación  $Rho=0,603$ , Sig. (Bilateral) = 0,000.

**TABLA 11***Motivación inspiradora y Clima Organizacional*

MOTIVACIÓN INSPIRADORA (D3)	CLIMA ORGANIZACIONAL (V2)		Total	Rho Spearman
	Bueno	Muy Bueno		
<b>Deficiente</b>	0.0%	0.0%	13.3%	0.536**
<b>Regular</b>	13.3%	6.7%	20.0%	
<b>Bueno</b>	13.3%	13.3%	26.7%	
<b>Muy Bueno</b>	0.0%	40.0%	40.0%	<b>Sig. (Bilateral)</b>
<b>Total</b>	26.7%	60.0%	100.0%	0.002

Fuente: Base de datos de la investigación

La tabla 11 demuestra que la Motivación Inspiradora es Muy Bueno en un 40,0% y el Clima organizacional es Muy Bueno en un 60,0%. Se tiene como objetivo relacionar la tercera dimensión con la variable Y; a través de los resultados se determina que cuando la Motivación Inspiradora es Muy bueno, el clima organizacional también lo es en un 40,0%; de caso contrario cuando la Motivación Inspiradora es deficiente no hay un buen clima. En resumen, mediante el Rho Spearman se determinó que existe una moderada correlación  $Rho=0,536$ , Sig. (Bilateral) = 0,002.

**TABLA 12***Modelo de conducta y Clima Organizacional*

MODELO DE CONDUCTA (D4)	CLIMA ORGANIZACIONAL (V2)			Total	Rho Spearman
	Deficiente	Bueno	Muy Bueno		
<b>Muy Deficiente</b>	13.3%	0.0%	13.3%	26.7%	0.444**
<b>Deficiente</b>	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	
<b>Regular</b>	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	
<b>Bueno</b>	0.0%	26.7%	6.7%	33.3%	
<b>Muy Bueno</b>	0.0%	0.0%	13.3%	13.3%	<b>Sig. (Bilateral)</b>
<b>Total</b>	13.3%	26.7%	60.0%	100.0%	0.014

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 12, se afirma que el Modelo de Conducta es Muy Bueno en un 13,3% y el Clima organizacional es Muy Bueno en un 60.0%. Por lo tanto el objetivo específico de la investigación consiste en relacionar la cuarta dimensión con la Variable Y evidenciando que cuando el Modelo de Conducta es Muy bueno, el clima organizacional es Muy Bueno en un 20,0%.; por lo contrario cuando el Modelo de Conducta es deficiente, el clima es escasamente Muy bueno en un 13,3%. En síntesis mediante el estadígrafo Rho Spearman se afirma que existe una moderada correlación  $Rho=0,444$ , Sig. (Bilateral) = 0,014.

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación comprende como objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y Clima organizacional de la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017. De esta manera también se demanda determinar la relación y/o interacción con las 4 dimensiones del Liderazgo Transformacional (Consideración individual, Motivación Inspiradora, Estimulación intelectual y Modelo de Conducta) y la variable Y: Clima Organizacional.

Los cuestionarios a emplear fueron dispuestos para los colaboradores de la organización Tendencia de la Moda que después se validaron por 5 profesionales de la Universidad César Vallejo otorgando una calificación del 76% para la primera variable cuyo alfa de Cronbach fue de 0,931 y para la segunda variable un 78% con un  $\alpha= 0,957$ .

Los resultados demuestran que los empleados de la empresa Tendencia de la Moda SAC califican el liderazgo transformacional como Bueno en un 86.7% y al clima organizacional como Muy Bueno en un 60.0%.

Examinando la interacción entre las 2 variables estudiadas se nota que donde los trabajadores piensan que el liderazgo transformacional es bueno, permanecen satisfechos en un 60.0%. La interpretación de los resultados confiere que existe una relación directa entre las variables cuyo resultado es ratificado por el estadígrafo de Spearman  $Rho= 0.635$ .

Detallando los resultados conseguidos de las dimensiones de la variable X independiente se observa que es bueno en un 86,7%, seguido de la dimensión Consideración individual que es regular en un 53.3%, seguido de la dimensión Estimulación intelectual que es bueno en un 40.0%, seguido de la dimensión Motivación inspiradora que es muy bueno en un 40.0% de muy bueno, seguido de la dimensión Modelo de conducta que es muy bueno en un 36.0%, seguido del clima organizacional que es muy bueno en un 33.3%. Por lo tanto deberán mejorar sus indicadores de apoyo sobre mejorar las propuestas y lo que hacen los liderados en la empresa Tendencia de la Moda SAC.

Los resultados del estadígrafo de correlación entre la primera dimensión y segunda: liderazgo transformacional y clima organizacional, coinciden con los datos extraídos en las tablas cruzadas; el Rho de Spearman para cada dimensión: Consideración Individual  $Rho=0.635$ , Estimulación intelectual  $Rho=0.304$ , Motivación inspiradora  $Rho=0.536$  y el Modelo de conducta  $Rho=0.444$ .

El resultado de la presente investigación es similar a la investigación de Sagredo, E. y Castelló, A. (2019) quien obtuvo como resultado un  $Rho = 0,623$ , a su vez, Kitratporn, P. y Puncreobutr, V. (2016) quien obtuvo un  $Rho = 0.639$ , también Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C. y Ayala, C. (2019) cuyo Spearman fue de 0,644, así pues Cornelio, E. y Ortega, J. (2018) quienes obtuvieron un  $Rho$  de Spearman de 0,676. Por otro lado también hubieron estudios en donde la correlación era baja como en el caso de Gaviria, J. y López, E. (2019) cuyo resultado fue de  $Rho = 0.466$ , así también fue el caso de Montoro, E. (2019) con un  $R = 0,493$  y también de Callán, R. (2017) con un  $Rho = 0.514$ . Contrariamente a los bajos resultados y correlaciones similares a esta investigación, también hubieron estudios con una correlación más alta a este estudio como lo es en el caso de Sardon, D. (2017) con un  $R = 0,681$ , luego Guerrero, W. y Cherres, J. (2019) que obtuvo un  $R = 0.712$ , después Chambilla, B. (2017) que en su estudio en Moquegua tuvo como resultado un  $R = 0.737$ , mientras Sotteccani, K. (2017) en su tesis tuvo como resultado un  $Rho = 0,808$ , de seguir así Oseda, D., Chávez, A. y Castro, W. (2016) logro una correlación  $Rho = 0,817$ , simultáneamente Rojas, M. (2019) en su estudio realizado en Tacna tuvo como resultado  $R = 0,835$ , también Retuerto, M. (2018) que obtuvo un  $Rho = 0.865$  y finalmente Barboza, R. y Chircca, A. (2019) en su investigación obtuvo la más alta correlación obteniendo un  $R = 0.921$ .

En conclusión, al tener evidencia suficiente para determinar la correlación existente entre ambas variables se debe poner mayor atención en mejorar la consideración individual sin desatender las demás dimensiones del liderazgo transformacional para el logro de un mejor clima organizacional.

## V. CONCLUSIONES

En consecuencia de los resultados recabados en la investigación se puede recrear las conclusiones conjuntamente a los indicadores de la empresa Tendencia de la Moda SAC:

1. La investigación ha concretado que existe una moderada correlación ( $Rho$ ) para ambas variables: liderazgo transformacional y clima organizacional. Esto se basa en que el clima organizacional es percibida como muy bueno en un 60.0% en el trato personal, atributo y conducta., en cambio cuando el liderazgo es bajo el clima disminuye
2. En el primer objetivo se determinó que existe una débil correlación ( $Rho = 0.304$ ) entre la dimensión Consideración Individual y la variable Clima Organizacional. Esto se funda en que si la Consideración Individual se califica como Bueno, el clima organizacional será Muy bueno en un 20% en el trato personal, apoyo y empatía, en cambio si la consideración individual es deficiente el clima desciende.
3. El segundo objetivo determinó que existe moderada correlación ( $Rho = 0.603$ ) entre la dimensión Estimulación Intelectual y la variable Clima Organizacional. Esto se apoya en que si la Estimulación Intelectual es Muy Bueno, el clima también será Muy bueno en un 33,3% en la promoción de innovación y creatividad, potenciación del esfuerzo y promoción del cambio; caso contrario, si la estimulación intelectual es bajo el clima disminuye.
4. El tercer objetivo se determinó que existe moderada correlación ( $Rho = 0.536$ ) entre la dimensión Motivación Inspiradora y la variable Clima Organizacional. Esto parte en que si la Motivación inspiradora es Muy bueno, el clima también lo será en un 40% institucional e individualmente; en cambio si la motivación es deficiente, el clima también lo será.
5. En el cuarto objetivo se determinó que existe una débil correlación ( $Rho = 0.444$ ) entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Modelo de conducta. Esto se basa en que si el Modelo de Conducta es Muy bueno, el clima también lo será en un 20% en el atributo y conducta; caso contrario si el Modelo de conducta es bajo, el clima disminuye.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Finalmente, dada las conclusiones, se hacen las respectivas recomendaciones, con la finalidad de desempeñar un buen liderazgo transformacional dentro del negocio.

1. El liderazgo transformacional es muy sustancial en el ámbito laboral ya que directamente sobre el clima organizacional por el cual se sugiere que la er aplique técnicas de liderazgo para los trabajadores. Mejorando el liderazgo para evitar la baja en clima organizacional en el trato personal, atributo y conducta.
2. La consideración individual interviene en el clima organizacional por ello se sugiere incrementar el buen trato personal, apoyo y empatía para evitar el decaimiento del clima laboral.
3. La estimulación intelectual contribuye en el clima organizacional por lo que se sugiere potenciar el esfuerzo de sus colaboradores, promocionar la innovación y creatividad conjuntamente con el cambio para evitar que el clima descienda.
4. La motivación inspiradora incide en el clima organizacional por lo que se sugiere implementar programas de motivación tanto individualmente como institucionalmente para evitar la baja en el clima organizacional.
5. El modelo de conducta afecta al clima organizacional por lo que se sugiere demostrar una buena conducta y definir atributos para evitar el decrecimiento del clima.

## REFERENCIAS

- Abdel, O., Zureigat, A. y Elayyan, A. (2018). The Relationship Between the Leadership Style and the Organizational Climate in Public Schools in Amman. [en línea]. *Asian Social Science*, 14(12):1-97. Recuperado <[https://www.researchgate.net/publication/329278371\\_The\\_Relationship\\_Between\\_the\\_Leadership\\_Styles\\_and\\_the\\_Organizational\\_Climate\\_in\\_Public\\_Schools\\_in\\_Amman](https://www.researchgate.net/publication/329278371_The_Relationship_Between_the_Leadership_Styles_and_the_Organizational_Climate_in_Public_Schools_in_Amman)> Consultado el 30 de noviembre de 2020
- Abdelrhamn, L. (2019). The role of CEO transformational leadership and innovation climate in exploration and exploitation. [en línea]. *European Journal of Innovation Management*, 22(2):1-23. Recuperado en <[https://www.researchgate.net/publication/325749991\\_The\\_role\\_of\\_CEO\\_transformational\\_leadership\\_and\\_innovation\\_climate\\_in\\_exploration\\_and\\_exploitation](https://www.researchgate.net/publication/325749991_The_role_of_CEO_transformational_leadership_and_innovation_climate_in_exploration_and_exploitation)> Consultado el 29 de noviembre de 2020
- Abdullah, H. y Gaballah, S. (2018). Study of the relationship between organizational climate and Nurses' performance: A University Hospital Case. [en línea]. *American Journal of Nursing Research*, 6(4):191-197. Recuperado en [https://www.researchgate.net/publication/325468128\\_Study\\_of\\_the\\_Relationship\\_between\\_Organizational\\_Climate\\_and\\_Nurses'\\_Performance\\_A\\_University\\_Hospital\\_Case](https://www.researchgate.net/publication/325468128_Study_of_the_Relationship_between_Organizational_Climate_and_Nurses'_Performance_A_University_Hospital_Case) Consultado el 30 de noviembre de 2020
- Ahsan-Ur, A., Muhammad, I. y Waheed, Z. (2019). School Heads' Perceptions About Their Leadership Styles. [en línea]. *Journal of Education and Educational Development*, 6(1), 138-153. Recuperado en <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1216760.pdf> Consultado el 04 de enero de 2021
- Akbaba, O. y Altindag, E. (2016). The Effects Of Reengineering, Organizational Climate and Psychological Capital On The Firm Performance. [en línea]. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 235(1):320-331. Recuperado en <[https://www.researchgate.net/publication/311359049\\_The\\_Effects\\_of\\_Reengineering\\_Organizational\\_Climate\\_and\\_Psychological\\_Capital\\_on\\_the\\_Firm\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/311359049_The_Effects_of_Reengineering_Organizational_Climate_and_Psychological_Capital_on_the_Firm_Performance)> Consultado el 30 de noviembre de 2020



- Andrade, J., Ramirez, E. y Mendoza, J. (2020). El efecto del liderazgo transformacional sobre la percepción de justicia en organizaciones cooperativas del sur Colombiano. [en línea]. *Interciencia*. 45(2): 90-95. Recuperado en <[https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2020/03/04\\_6552\\_Com\\_Andrade\\_v45n2\\_6.pdf](https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2020/03/04_6552_Com_Andrade_v45n2_6.pdf)> Consultado el 30 de diciembre de 2020
- Araneda, C., Neumann, N., Pedraja, L. y Rodríguez, E. (2016). Análisis Exploratorio de las percepciones sobre los Estilos de Liderazgo de los Directivos Universitarios en el Norte de Chile. [en línea]. *Formación Universitaria*. 9(6): 139-152. Recuperado en <[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50062016000600013](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062016000600013)> Consultado el 11 de diciembre de 2020
- Arias, F. (2016). *Metodología de la investigación*. (6ta. ed.). México: Trillas
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.). México: Patria
- Barboza, R. y Chircca, A. (2019). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores del área administrativa de la empresa Química Suiza SAC-2019*. [en línea]. Tesis para obtener el Título de Licenciada en Administración de Empresas. Lima, Perú: Facultad de Ciencias de Gestión, Universidad Autónoma del Perú. 117h. Recuperado de <<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/816/3/Rosa%20Maria%20Barboza%20Maldonado%20Angelica%20y%20Marivel%20Chircca%20Yupaynqui-.pdf>> Consultado el 20 de noviembre de 2020
- Beauchamp, M. y Eys, M. (2017). *Dinámicas de grupo en el ejercicio y en la psicología del deporte*. (2da. ed.). España: Editorial Paidotribo
- Betancur, Y. (2019). *Influencia del liderazgo en el clima laboral de la corporación colombiana de investigación agropecuaria Agrosavia – Centro de investigación El Nus*. [en línea]. Tesis para optar el título de especialista en psicología organizacional. Medellín, Colombia: Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad de Antioquía. 50h. Recuperado en:

[http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/11901/1/BetancurYuleysy\\_2019\\_InfluenciaLiderazgoClima.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/11901/1/BetancurYuleysy_2019_InfluenciaLiderazgoClima.pdf)> Consultado el 30 de noviembre de 2020

Bueno, D. y Orozco, L. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*. [en línea]. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional. Pereira, Colombia: Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Tecnológica de Pereira. 112h. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/10699/T658.4092%20B928.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Consultado el 29 de noviembre de 2020

Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la investigación científica*. Barcelona: Universidad Fuerzas Armadas ESPE

Caglar, A., Kaygin, E., Bakadur, S. y Atay, M. (2016). The relationship between transformational leadership and organizational commitment: A study on the bank employees. [en línea]. *Journal of Servis Science and Management*, 9(3):263-275. Recuperado en [https://www.researchgate.net/publication/304400661\\_The\\_Relationship\\_between\\_Transformational\\_Leadership\\_and\\_Organizational\\_Commitment\\_A\\_Study\\_on\\_the\\_Bank\\_Employees](https://www.researchgate.net/publication/304400661_The_Relationship_between_Transformational_Leadership_and_Organizational_Commitment_A_Study_on_the_Bank_Employees)> Consultado el 30 de noviembre de 2020

Callán, R. (2017). *Liderazgo transformacional y clima organizacional del centro de contacto del Banco de Crédito del Perú, 2017*. [en línea]. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión del Talento Humano. Perú: Escuela de posgrado, Universidad Cesar Vallejo. 93h. Recuperado en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22070/Call%c3%a1n\\_ZRB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22070/Call%c3%a1n_ZRB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Consultado el 30 de noviembre de 2020

Cañar, P. y Ríos, M. (2016). *Propuesta para el fortalecimiento del liderazgo en el área de producción de la plata sur – Compañía de la industria metalmecánica*. [en línea]. Tesis para optar el grado de Maestro en Administración. Santiago de Cali,

Colombia: Facultad de ciencias de la administración, Universidad del Valle. 121h.  
Recuperado en  
<<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10020/CB-0542477.pdf;jsessionid=FA724F541DE9AF84864C1E502169D60C?sequence=1>>  
Consultado el 15 de diciembre de 2020

Carpio, W. (2018). *Relación del liderazgo transformacional en el personal docente y administrativo de la Universidad Privada Telesup Chiclayo 2017*. [en línea]. Tesis para optar el grado de Maestro en Administración de Empresas. Lambayeque, Perú: Escuela de postgrado, Universidad particular de Chiclayo. 156h. Recuperado en: <<http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/169/1/TESIS.pdf>>  
Consultado el 30 de noviembre de 2020

Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C. y Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una Microred de Perú. [en línea]. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2):1-13. Recuperado en <<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v45n2/1561-3127-rcsp-45-02-e1351.pdf>> Consultado el 26 de noviembre de 2020

Chambilla, B. (2017). *Estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional de la Institución Educativa Rafael Díaz, Moquegua 2017*. [en línea]. Tesis para obtener el grado de Magister en Ciencias de la Educación. Arequipa, Perú: Escuela de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 113h. Recuperado de <<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2465/EDMchlob.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Consultado el 21 de noviembre de 2020

Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. [en línea]. *Comuni@cción*, 9(19): 25-34. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf> Consultado el 04 de enero de 2021

- Chirinos, Y., Meriño, V. y Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. [en línea]. *Revista EAN* 84(1), 43 – 61 Recuperado en <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1916/1742>  
Consultado el 04 de enero de 2021
- Cohen, N. (2019). *Metodología de la investigación. ¿Para qué?: la producción de los datos y diseños*. Buenos Aires: Teseo
- Díaz, Y., Andrade, J. y Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Información tecnológica*, 30(5): 121-130. Recuperado en 14 de noviembre de 2020, de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642019000500121&lang=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000500121&lang=es)
- Cornelio, E. y Ortega, J. (2018). Leadership of managers and the organizational commitment of Teachers. [en línea]. *Educational Process: International Journal*, 3(1):35-51. Recuperado en [https://www.researchgate.net/publication/295099473\\_The\\_Relationship\\_between\\_Teachers'\\_Teacher\\_Leadership\\_Roles\\_and\\_Organizational\\_Commitment\\_Levels](https://www.researchgate.net/publication/295099473_The_Relationship_between_Teachers'_Teacher_Leadership_Roles_and_Organizational_Commitment_Levels)  
> Consultado el 25 de noviembre de 2020
- Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. [en línea]. *Conrado*, 15(70): 15-24. Recuperado en [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es)> Consultado el 3 de noviembre de 2020
- Fernández, V. Estela, D. (2018). Estilos de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas particulares. [en línea]. *Educare et comunicare*, 4(2):47-56. Recuperado en <http://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/80>  
> Consultado el 27 de noviembre de 2020
- Fernández, M. y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. [en línea]. *Revista venezolana de Gerencia*, 22(77): 56-74. Recuperado en <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>  
Consultado el 15 de diciembre de 2020

- García, C. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. [en línea]. *Redipe*, 6(4):135-49. Recuperado en <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/230> Consultado el 12 de noviembre de 2020.
- Gaviria, J. y López, E. (2019). Transformational leadership, organizational climate and job satisfaction in work teams [en línea]. *European Research Studies Journal*, 22(3):68-82. Recuperado en [https://www.researchgate.net/publication/337060631\\_Transformational\\_Leadership\\_Organizational\\_Climate\\_and\\_Job\\_Satisfaction\\_in\\_Work\\_Teams](https://www.researchgate.net/publication/337060631_Transformational_Leadership_Organizational_Climate_and_Job_Satisfaction_in_Work_Teams) Consultado el 30 de noviembre de 2020
- Giacomán, A. (2020). Liderazgo y su incidencia en la motivación laboral de una empresa familiar. [en línea]. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1(1):1-23. Recuperado en <http://181.39.139.68:8080/handle/123456789/1144> Consultado el 25 de noviembre de 2020
- Govea, K. y Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21): 15-22. Recuperado en 13 de noviembre de 2020, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tlng=es)
- Grace-Odeleye, B. y Santiago, J. (2019). Utilizing Humor to Enhance Leadership Styles in Higher Education Administration. [en línea]. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 7(2), 171- 202. Recuperado en <https://eric.ed.gov/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=EJ1222956> Consultado el 04 de enero de 2021
- Guerrero, W. y Cherres, J. (2019). Liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Región Tumbes, 2017. Perú: Universidad Nacional de Tumbes

- Heredia, F. y Angulo, C. (2020). Eficacia del coaching para el fortalecimiento del liderazgo transformacional en internos de enfermería de una universidad privada de Lambayeque, 2019. [en línea]. *Actualidades Investigativas en Educación*, 12(4):73-83. Recuperado en <[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400073&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400073&script=sci_abstract&tlng=en)> Consultado el 22 de noviembre de 2020.
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A. y Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. España: Editorial área de innovación y desarrollo
- Hernández, H. y Pascual, A. (2017). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. [en línea]. *Revista de investigación Agraria y Ambiental*, 9(1):157-163. Recuperado en <<https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/riaa/article/view/2186>> Consultado el 15 de diciembre de 2020
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. y (2017). *Metodología de la investigación*. 6ta ed. México: Mc Graw Hill
- Hincapié, N. y Orellana, E. (2019). Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia. [en línea]. *Revista Oratores*. 9(9):34-57. Recuperado en <<https://doi.org/10.37594/oratores.n9.282>> Consultado el 14 de noviembre de 2020
- Huber, D. (2018). *Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo*. (6ta ed.). Barcelona: Elsevier
- Jiménez, L. y Contreras, D. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Kayaalp, A. (2018). Transformational leadership, organizational climate and individual creativity from a Military Culture perspective. [en línea]. *Electronic International Journal of Education, Arts, and Science*, 4(9):1-20. Recuperado en

<<http://www.eijeas.com/index.php/EIJEAS/article/view/136>> Consultado el 30 de noviembre de 2020

Kitratporn, P. y Puncreobutr, V. (2016). Transformational leadership and organizational climate of Educational Institutions along Thai-Cambodian Borders. [en línea]. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(3):470-477. Recuperado en <<https://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/9137>> Consultado el 30 de noviembre de 2020

Kohan, N., Safari, A. y Teimouri, H. (2018). Friendship, transformational leadership and organizational climate. [en línea]. *Ios Press Content Library*, 37(3):319-331. Recuperado en <<https://content.iospress.com/articles/human-systems-management/hsm17129>> Consultado el 30 de noviembre de 2020

Lakhadar, S. (2018). The transformational leadership and its relation to the organizational climate with in some of the employees of the directorate of youth and sports of the state of M´asila. [en línea]. *Université Mohamed Boudiaf – M´asila*, 9(1):203-215. Recuperado en <<https://search.emarefa.net/detail/BIM-876550/the-transformational-leadership-and-its-relation-to-the-organizational-climate-within-some-of-the-employees-of-the-directorate-of-youth-and-sports-of-the-state-of-m%E2%80%99asila/1>> Consultado el 30 de noviembre de 2020

Liderazgo: se invierte pero mal (4 de junio de 2016). Portafolio. Recuperado en <<https://www.portafolio.co/negocios/empresas/liderazgo-nuevos-tiempos-reto-empresas-colombianas-496881>> Consultado el 13 de diciembre de 2020

Llega a Mendoza un Workshop Internacional sobre el manejo del estrés para líderes (18 de octubre de 2017). Ecocuyo. Recuperado en <<https://ecocuyo.com/llega-a-mendoza-un-workshop-internacional-sobre-manejo-del-estres-para-lideres/>> Consultado el 13 de diciembre de 2020

- Martínez, E., Hernández, T., Torres, D., García, M. y Arango, O. (2018). La realidad comunicacional, liderazgo y clima laboral de la pequeña empresa industria textil en el Estado de Hidalgo. [en línea]. *Revista Geon*, 5(1):76-90. Recuperado en <<https://revistageon.unillanos.edu.co/article/view/15>> Consultado el 25 de noviembre de 2020
- Martínez, R., Trejo, G., López, M. y Velázquez, R. (2018). *Estudio de las organizaciones y su entorno regional*. México: Editorial Teccis AC
- Mazen, J., Samy, S., Youssef, M. y Suliman, A. (2018). The Level of Organizational Climate Prevailing In Palestinian Universities from the Perspective of Administrative Staff. [en línea]. *International Journal of Academic Management Science Research*, 2(5):33-58. Recuperado en <<http://ijeais.org/wp-content/uploads/2018/05/IJAMSR180503.pdf>> Consultado el 30 de noviembre de 2020
- Mita, E., Camacho, G., Corso, G., Escalier, S. y Reynaga, C. (2016). Influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de las Carreras de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca. *Revista Ciencia, Tecnología e innovación*, 10(11): 623-634
- Montoro, E. (2019). *Liderazgo transformacional de los directivos y el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Emilio Soyer” – 2017*. [en línea]. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación. Lima, Perú: Escuela de posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. 82h. Recuperado de <<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3849/TD%20CE%202150%20M1%20-%20Montero%20Alegre%20Edinson%20Raul.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Consultado el 15 de noviembre de 2020



- Morales, R. (2019). Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público. [en línea]. *Gaceta Científica*, 5(2):115-121. Recuperado en <<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/694>> Consultado el 28 de noviembre de 2020
- Muñoz, B. (2016). Liderazgo, clima organizacional y productividad empresarial. [en línea]. *Universidad del Rosario*, 1(1):1-16. Recuperado en <<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/13137/MunozRamos-BetsyCamila-2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Consultado el 28 de noviembre de 2020.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5ta ed.). Bogotá: Ediciones de la U
- Oседа, D., Chávez, A. y Castro, W. (2016). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía*. Pucallpa: Universidad nacional intercultural de la Amazonía
- Parlaungan, A., Bambang, P. y Soesatyo, Y. (2016). Effect of leadership styles, organizationl clima and ethos of work on employee productivity (PT. HP Metals Indonesia the powder coating). [en línea]. *International Journal of Business and Management*, 11(2):1-12. Recuperado en <<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/55182>> Consultado el 30 de noviembre de 2020
- Patiño, M. ¿Por qué es tan difícil encontrar buenos jefes en las empresas peruanas?. *Perú 21*. [en línea]. Lima. 17 de septiembre de 2018. Recuperado en: <<https://peru21.pe/economia/dificil-encontrar-buenos-jefes-empresas-peruanas-mndc-428588-noticia/>> Consultado el: 13 de diciembre de 2020

- Perilla, L. Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. [en línea]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2):95-108. Recuperado en <[http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622017000200095&script=sci\\_abstract&tlng=ES](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622017000200095&script=sci_abstract&tlng=ES)> Consultado el 14 de noviembre de 2020.
- Ponte, F. (2016). (2016). La seguridad social y las condiciones del trabajador en una granja avícola del estado de Carabobo. [en línea]. *Revista Educación en Valores*. 1(25):55-62. Recuperado en <<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016.pdf>> Consultado el 1 de diciembre de 2020
- Príncipe, G. (2016). *La investigación científica: teoría y metodología*. (2da ed.). Perú: Pearson Education
- Redan, B. y Gede, A. (2017). The effect of principals transformational leadership and teacher socioeconomic status on school organizational climate in the elementary schools of boven digoel district, Papua, Indonesia. [en línea]. *European Journal of Education Studies*, 3(7):57-71. Recuperado en <<https://es.calameo.com/read/004705816f19130f450f9>> Consultado el 30 de noviembre de 2020
- Retuerto, M. (2018). *El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del distrito de El Agustino, Lima 2017*. [en línea]. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Lima, Perú: Escuela de posgrado, Universidad César Vallejo. 104h. Recuperado de <[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13637/Retuerto\\_CM\\_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13637/Retuerto_CM_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Consultado el 26 de noviembre de 2020
- Rivera, D. y Rincón, J. (2018). Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. [en línea]. *Espacios*, 39(19): 1-10. Recuperado de

<http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2166> Consultado el 26 de noviembre de 2020

Rojas, M. (2019). *Liderazgo Transformacional de los directivos y los cambios en el clima organizacional en las Instituciones Educativas emblemáticas de la Ugel Tacna, 2018*. [en línea]. Tesis para optar el grado académico de Magister en docencia universitaria y gestión educativa. Tacna, Perú: Escuela de posgrado, Universidad Privada de Tacna. 115h. Recuperado de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1201/1/Rojas-Giron-Marden.pdf> Consultado el 12 de noviembre de 2020

Rojero, R., Gómez, J. y Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. [en línea]. *Estudios Gerenciales*, 35(151): 178-189. Recuperado el 13 de noviembre de 2020 de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232019000200178&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232019000200178&lang=es)

Sabino, F. (2017). Metodología y técnicas de investigación. (2da. Ed.). Colombia: Episteme

Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. [en línea]. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2):1-23. Recuperado en <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/36895/37557> Consultado el 25 de noviembre de 2020

Sánchez, I., Brea, I., De la Cruz, M. y Matos, I. (2017). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. *Correo Científico Médico*, 21(2): 434-444. Recuperado en 13 de noviembre de 2020, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1560-43812017000200009&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812017000200009&lng=es&tlng=es)

- Sánchez, I., Salanova, M. y Llorens, S. (2017). Leadership intelectual stimulation and team learning: the mediating role of team positive affect. [en línea]. *Universitas Psychologica*, 17 (1): 1-17. Recuperado en <[https://media.proquest.com/media/hms/PFT/1/deQ8C?\\_s=sBhaHZppuMO5Dmpdn0HFWkO1CLO%3D](https://media.proquest.com/media/hms/PFT/1/deQ8C?_s=sBhaHZppuMO5Dmpdn0HFWkO1CLO%3D)> Consultado el 30 de diciembre de 2020
- Sardon, D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. [en línea]. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(3):295-304. Recuperado en [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2313-29572017000300007](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572017000300007) Consultado el 15 de noviembre de 2020
- Segredo, A., García, A., León, P., y Perdomo, I. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. [en línea]. *Revista De Información Científica Para La Dirección En Salud. INFODIR*, 24(1), 86-99. Recuperado en <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476> Consultado el 04 de enero de 2021
- Siswaty, A. Abdussamad, Z. y Hanafi, H. (2020). The effects of transformational leadership and organizational climate on the performance of employees at pusat paud islam terpadu Al Islah Gorontalo. [en línea]. *Universitas Negeri Gorontalo*, 1(1):1-11. Recuperado en <<https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/PPJ/article/view/375>> Consultado el 25 de noviembre de 2020
- Sotteccani, K. (2017). Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2017. [en línea]. Tesis para optar el grado académico de Magister en administración de la educación. Perú: Escuela de posgrado, Universidad César Vallejo. 159h. Recuperado de <[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10846/Sotteccani\\_A\\_K.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10846/Sotteccani_A_K.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Consultado el 15 de diciembre de 2020

- Supovitz, A.; D'Auria, J. y Spillane, J. (2019). Meaningful & Sustainable School Improvement with Distributed Leadership. [en línea]. Philadelphia: CPRE Research Reports. Recuperado en <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED597840.pdf> Consultado el 04 de enero de 2021
- Tetik, S. y Akkaya, B. (2020). Organizational climate and strategic leadership in Industry 4.0. [en línea]. *Igi Global*, 1(1):1-163. Recuperado en <[https://www.researchgate.net/publication/343809499\\_Organizational\\_Climate\\_and\\_Strategic\\_Leadership\\_in\\_Industry\\_40](https://www.researchgate.net/publication/343809499_Organizational_Climate_and_Strategic_Leadership_in_Industry_40)> Consultado el 30 de noviembre de 2020
- Vásquez, L. (2020). El liderazgo transformacional en la gestión directiva de las instituciones educativas estatales del nivel secundaria. [en línea]. Tesis para optar el título profesional de Investigación y Gestión Educativa. Piura, Perú: Facultad de ciencias sociales, Universidad Nacional de Tumbes. 42h. Recuperado de <<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/2114>> Consultado el 14 de diciembre de 2020

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumentos

#### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Cuestionario para medir el liderazgo transformacional de los gerentes de la empresa Tendencia de la Moda SAC, utilizando un cuestionario como encuesta elaborado por Ana María Susana Enciso Guevara.

A continuación se presenta una serie de ítems, lea las preguntas y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con un aspa (x) la alternativa que Ud. Considere refleja su mejor situación. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible todas las preguntas, no deje ninguna pregunta en blanco, siendo la puntuación la siguiente:

Siempre (5) – Casi Siempre (4) – A veces (3) – Casi Nunca (2) – Nunca (1)

<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>						
		<b>Escala</b>				
<b>1. CONSIDERACION INDIVIDUAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	El líder tiene en cuenta a sus colaboradores así como sus intereses personales					
2	El líder trata a los diferentes miembros del equipo del mismo modo					
3	El líder elogia a alguien cuando realiza un buen trabajo					
4	El líder da valor a las ideas o acciones de sus colaboradores					
5	Apoya las propuestas y lo que hacen los liderados					
6	El líder está dispuesto a apoyar cuando se llevan a cabo cambios en el trabajo					
7	El líder conoce los aspectos fuertes y débiles de sus colaboradores					
8	El líder demuestra empatía comprendiendo los sentimientos de sus colaboradores					
9	El líder demuestra empatía comprendiendo las preocupaciones de sus colaboradores					
<b>2. ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>		<b>Escala</b>				
10	El líder promueve la generación de soluciones a los problemas					
11	El líder busca nuevas maneras de operar y accionar					
12	El líder promueve el cambio de actitud de sus colaboradores					

13	El líder fomenta el esfuerzo para que los colaboradores sean creativos e innovadores					
14	El líder replantea los problemas con la finalidad de que los colaboradores cuestionen sus propias ideas					
15	El líder fomenta nuevos retos para sus colaboradores					
16	El líder estimula la creatividad en sus empleados					
17	El líder promueve la innovación en sus empleados					
18	El líder incentiva a reinventar la labor de sus empleados					
<b>3. MOTIVACIÓN INSPIRADORA</b>		<b>Escala</b>				
19	El líder motiva a sus colaboradores para un desempeño superior					
20	El líder despierta un espíritu de equipo					
21	El líder comunica sus expectativas para cumplir con la visión institucional					
22	El líder inspira el logro de esfuerzos de los trabajadores					
23	El líder motiva a sus trabajadores a llegar a la meta					
24	Las expectativas de la empresa tiene relación con las expectativas del trabajador					
<b>4. MODELO DE CONDUCTA</b>		<b>Escala</b>				
25	El líder se gana el respeto y confianza por parte de los colaboradores					
26	El líder demuestra altos estándares de conducta moral y ética					
27	La ética del líder es un ejemplo a seguir					
28	El líder influye en el comportamiento de sus colaboradores					
29	La imagen del líder genera admiración y respeto					
30	El trabajador idealiza al líder por su comportamiento ejemplar					

## CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Cuestionario para medir el Clima Organizacional de la empresa Tendencia de la Moda SAC, utilizando un cuestionario como encuesta elaborado por Ana María Susana Enciso Guevara.

A continuación se presenta una serie de ítems, lea las preguntas y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con un aspa (x) la alternativa que Ud. Considere refleja su mejor situación. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible todas las preguntas, no deje ninguna pregunta en blanco, siendo la puntuación la siguiente:

Siempre (5) – Casi Siempre (4) – A veces (3) – Casi Nunca (2) – Nunca (1)

<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>									
					<b>Escala</b>				
<b>1. METODO DE MANDO</b>					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Los colaboradores confían en sus jefes								
2	Los jefes confían en sus colaboradores								
3	El líder toma en cuenta las ideas de sus colaboradores								
<b>2. MOTIVACIÓN</b>					<b>Escala</b>				
4	Las condiciones físicas y ambientales del ambiente de trabajo satisfacen las expectativas de sus colaboradores								
5	Los bonos ofrecidos por la empresa ayudan a mejorar el rendimiento de los trabajadores								
6	Los trabajadores son ascendidos de acuerdo a como realizan sus labores								
<b>3. COMUNICACIÓN</b>					<b>Escala</b>				
7	La comunicación entre los miembros de la empresa es libre y espontánea								
8	Los superiores brindan la información suficiente para que los trabajadores mejoren su trabajo								
9	La información de los niveles inferiores son tomadas en cuenta por los niveles superiores								
<b>4. INTERACCIÓN E INFLUENCIA</b>					<b>Escala</b>				
10	Los colaboradores pueden influir en los objetivos y actividades de sus áreas								
11	Existe una buena interacción entre los miembros de la empresa								
12	Los colaboradores cooperan entre sí para el logro de objetivos								



<b>5. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES</b>		<b>Escala</b>				
13	La solución de los problemas se realizan llegando a un acuerdo mutuo por los integrantes de la empresa					
14	La toma de decisiones y la solución de problemas favorece el trabajo en equipo					
15	El nivel jerárquico influye en la toma de decisiones y la solución de los problemas					
16	Los conocimientos de los trabajadores son tomados en cuenta para la toma de decisiones y solución de problemas					
17	Se toma en cuenta el conocimiento de los más cercanos al problema para tomar la solución adecuada					
18	Solo la gerencia toma las decisiones y la solución de los problemas					
<b>6. PLANIFICACION</b>		<b>Escala</b>				
19	Los objetivos y metas planificadas son aceptadas por los colaboradores de la empresa					
20	Los colaboradores participan en la planificación de los objetivos y metas laborales					
21	Se le permite participar y ofrecer su conocimiento para establecer estrategias					
<b>7. CONTROL</b>		<b>Escala</b>				
22	Los trabajadores realizan sus actividades sin necesidad de supervisión					
23	Existen grupos que se oponen y resisten a las políticas de la empresa					
24	La gerencia se preocupa por ejercer un control estricto para que los trabajadores cumplan con sus obligaciones					
25	La supervisión y el control es más estricto para los niveles más bajos					
26	Los trabajadores gozan de autonomía para cumplir con sus funciones					
27	Los supervisores realizan un seguimiento permanente a las actividades de los trabajadores					
<b>8. CAPACITACION</b>		<b>Escala</b>				
28	Se proporciona la capacitación adecuada para mejorar su desempeño					
29	La empresa brinda mayor importancia a las capacitaciones de sus trabajadores					
30	Existen recursos adecuados y necesarios para la capacitación de sus trabajadores					

Anexo 2: Validación de instrumentos



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: CORDELLAS CONDORI DANIEL  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV - EITE  
 I.3. Especialidad del experto: MONSTRAL EN INVESTIGACION  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_  
 I.5. Autor del instrumento: ENCISO GUEVARA ANA MARIA SUSANA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				76	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				76	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				75	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				75	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				76	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				76	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				75	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75	
METODOLOGÍA	Considera que los Items miden lo que pretende medir.				76	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					76	



ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, 2) de del 2017

  
.....  
Firma de experto informante

DNI: 6775176

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. CORONADO CONSUELO DANIELA  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV - EJE  
 1.3. Especialidad del experto: MD ESTAD Y INVESTIGACION  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_  
 1.5. Autor del instrumento: ENCISO GUEVARA ANA MARIA SUSANA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				75	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				75	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				75	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				75	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				75	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				75	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				75	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75	



ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

..... *es aplicable* .....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

**75%**

San Juan de Lurigancho de 9 del 2017

..... *[Signature]* .....

Firma de experto informante

DNI: *07735632*

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Claudio La Rosa Cesar  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Secretaría Académica CP Administración  
 I.3. Especialidad del experto: Económico - HBA  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_  
 I.5. Autor del instrumento: ENCISO GUEVARA ANA MARIA SUSANA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	



**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
.....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

80%

San Juan de Lurigancho, 26 de 9 del 2017



Firma de experto informante

DNI: e9534164

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Enciso Le Rose Cesar  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Secretaría Académica - EP Administración  
 I.3. Especialidad del experto: Economista - HBA  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_  
 I.5. Autor del instrumento: ENCISO GUEVARA ANA MARIA SUSANA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				/	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	



ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 26 de 9 del 2017

80%



.....  
Firma de experto informante

DNI: 09574167

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: DEBORA GUILLEN CABRERA
- I.2. Cargo e Institución donde labora: DIC - UCV
- I.3. Especialidad del experto: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
- I.5. Autor del instrumento: ENCISO GUEVARA ANA MARIA SUSANA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
*Es aplicable*  
.....

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

80%

San Juan de Lurigancho, 21 de 09 del 2017

.....  
*[Firma]*  
.....  
Firma de experto informante

DNI: 46417339

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: DEBORA GUILLEN CABRERA  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: IDTC - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_  
 I.5. Autor del instrumento: ENCISO GUEVARA ANA MARIA SUSANA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
*Es aplicable*  
.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

.....  
*[Firma]*  
.....  
Firma de experto informante

DNI: *46417359*  
.....



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Florez Bolivar Luis ALBERTO
- I.2. Cargo e Institución donde labora: DIC UCV
- I.3. Especialidad del experto: Gestor público
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_
- I.5. Autor del instrumento: ENCISO GUEVARA ANA MARIA SUSANA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				75%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				75%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				75%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				75%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				75%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 25 de set del 2017

75%



Firma de experto informante

DNI: 10352413

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Florez Bultrago, Luis Augusto
- I.2. Cargo e Institución donde labora: DIC UCV
- I.3. Especialidad del experto: Gestión Pública
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_
- I.5. Autor del instrumento: ENCISO GUEVARA ANA MARIA SUSANA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				75%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				75%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				75%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				75%	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75%	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				75%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						



ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, 25 de set del 2017

75%



Firma de experto informante

DNI: 10352413

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03			✓	
04	✓			
05			✓	
06				
07		✓		
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15			✓	
16	✓			
17	✓			
18			✓	
19		✓		
20		✓		
21	✓			
22	✓			
23				
24			✓	
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Mejorar 03, 05, 15, 18 y 24

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

70%

San Juan de Lurigancho, 16 de Set. del 2017



Firma de experto informante

DNI: 01212856

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Df./Mg. F. Romeo Paca Pantigoso  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente T.P. - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Metodólogo (Estadístico)  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de Clima Organizacional  
 I.5. Autor del instrumento: ENCISO GUEVARA ANA MARIA SUSANA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent • 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: F. Romeo Paca Pantigoso  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente T.P. - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Metodólogo (Estadística)  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario Liderazgo Transformacional  
 I.5. Autor del instrumento: ENCISO GUEVARA ANA MARIA SUSANA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05		✓		
06		✓		
07	✓			
08				
09		✓		
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22		✓		
23		✓		
24		✓		
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Mejoras la redacción de los ítems 05, 06, 09, 22, 23 y 24

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

San Juan de Lurigancho, de del 2017



Firma de experto informante

DNI: 01212856



### Anexo 3: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES						
			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO PRINCIPAL	HIPOTESIS PRINCIPAL	DENIFICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	
¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017.	Existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la moda, San Juan de Lurigancho, 2017.	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Según James MacGregor Burns (1978) en su teoría del liderazgo transformacional entendía que el liderazgo transformacional es un proceso en donde los líderes conjuntamente con sus colaboradores se debían ayudar para alcanzar mayores niveles motivacionales. El líder transformador actúa como una fuerza estimulante en sus	Se emplean fuentes primarias utilizando un cuestionario en donde se tomarán en cuenta cuatro dimensiones	Consideración individual	Trato personal	1, 2 y 3	Ordinal tipo Likert
							apoyo	4, 5 y 6	
							Empatía	7, 8 y 9	
						Estimulación intelectual	Promoción del cambio	10, 11 y 12	
							Potenciación del esfuerzo	13, 14 y 15	
						Motivación inspiradora	Promoción de innovación y creatividad	16, 17 y 18	
							Institucional	19, 20 y 21	
						Modelo de conducta	Individual	22, 23 y 24	
							Atributo	25, 26 y 27	
						Conducta	28, 29 y 30		
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	CLIMA ORGANIZACIONAL						
¿Existe relación entre la consideración individual y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017?	Determinar la relación entre la consideración individual y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017	Existe relación entre la consideración individual y el clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho, 2017	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Según Rensis Likert en su teoría del Clima Organizacional (1968), el comportamiento de los colaboradores depende del comportamiento administrativo y las condiciones laborales que perciben dentro de la empresa.	Se emplean fuentes primarias utilizando un cuestionario en donde se tomarán en cuenta ocho dimensiones	Método de mando	Confianza	1 y 2	Ordinal tipo Likert
Consideración	3								
Motivación	Recompensa	4 y 5							
	Valoración	6							
Comunicación	Estilo	7							
	Información	8 y 9							
Interacción e influencia	Influencia	10							
	Amistad	11 y 12							
Resolución de problemas y toma de decisiones	Grupos	13							
	Conocimientos	14 y 15							
Planificación	Distribución	16, 17 y 18							
	Procedimiento	19							
Control	Responsabilidad	20 y 21							
	Autonomía	22							
	Grupos informales	23							
Capacitación	Distribución	24 y 25							
	Función	26 y 27							
	Actitud	28							
	Desempeño	29							
	Recurso	30							

Anexo 4: Tabla de especificaciones

VARIABLE 1: TABLA DE ESPECIFICACIONES					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	%	RESULTADO	ITEM
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Consideración individual	Trato personal	10%	3	1, 2 y 3
		apoyo	10%	3	4, 5 y 6
		Empatia	10%	3	7, 8 y 9
	Estimulación intelectual	Promocion del cambio	10%	3	10, 11 y 12
		Potenciacion del esfuerzo	10%	3	13, 14 y 15
		Promocion de innovación y creatividad	10%	3	16, 17 y 18
	Motivación inspiradora	Institucional	10%	3	19, 20 y 21
		Individual	10%	3	22, 23 y 24
	Modelo de conducta	Atributo	10%	3	25, 26 y 27
		Conducta	10%	3	28, 29 y 30
				100%	30

VARIABLE 2: TABLA DE ESPECIFICACIONES					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	%	RESULTADO	ITEM
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Metodo de mando	Confianza	10%	3	1 y 2
		Consideración			3
	Motivacion	Recompensa	10%	3	4 y 5
		Valoración personal			6
	Comunicación	Estilo	10%	3	7
		Información			8 y 9
	Interaccion e influencia	Influencia	10%	3	10
		Amistad			11 y 12
	Resolución de problemas y toma de decisiones	Grupos	20%	6	13
		Conocimientos			14 y 15
		Distribución			16, 17 y 18
	Planificación	Procedimiento	10%	3	19
		Responsabilidad			20 y 21
	Control	Autonomía	20%	6	22
		Grupos informales			23
		Distribución			24 y 25
		Función			26 y 27
	Capacitación	Actitud	10%	3	28
Desempeño		29			
Recurso		30			
			100%	30	



Anexo 5: Detalle de confiabilidad de los ítems del instrumento

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El líder tiene en cuenta a sus colaboradores así como sus intereses personales	222.53	1285.223	0.789	0.971
El líder trata a los diferentes miembros del equipo del mismo modo	222.60	1286.179	0.711	0.971
El líder elogia a alguien cuando realiza un buen trabajo	222.80	1297.821	0.754	0.971
El líder da valor a las ideas o acciones de sus colaboradores	222.60	1270.041	0.827	0.971
Apoya las propuestas y lo que hacen los liderados	224.20	1330.510	0.225	0.973
El líder está dispuesto a apoyar cuando se llevan a cabo cambios en el trabajo	224.07	1312.754	0.545	0.972
El líder conoce los aspectos fuertes y débiles de sus colaboradores	224.60	1341.766	0.036	0.973
El líder demuestra empatía comprendiendo los sentimientos de sus colaboradores	223.33	1345.471	-0.003	0.973
El líder demuestra empatía comprendiendo las preocupaciones de sus colaboradores	223.80	1354.510	-0.119	0.974
El líder promueve la generación de soluciones a los problemas	222.60	1332.662	0.250	0.972
El líder busca nuevas maneras de operar y accionar	222.53	1324.809	0.304	0.972
El líder promueve el cambio de actitud de sus colaboradores	222.60	1286.179	0.711	0.971
El líder fomenta el esfuerzo para que los colaboradores sean creativos e innovadores	222.27	1291.237	0.790	0.971
El líder replantea los problemas con la finalidad de que los colaboradores cuestionen sus propias ideas	222.93	1279.926	0.820	0.971
El líder fomenta nuevos retos para sus colaboradores	222.53	1290.051	0.681	0.971
El líder estimula la creatividad en sus empleados	223.80	1299.338	0.621	0.972
El líder promueve la innovación en sus empleados	223.47	1319.292	0.518	0.972
El líder incentiva a reinventar la labor de sus empleados	222.60	1317.490	0.554	0.972
El líder motiva a sus colaboradores para un desempeño superior	222.53	1309.637	0.495	0.972
El líder despierta un espíritu de equipo	222.60	1270.455	0.787	0.971

El líder anuncia sus expectativas para cumplir con la visión institucional	222.13	1301.913	0.830	0.971
El líder inspira el logro de esfuerzos de los trabajadores	222.60	1295.421	0.675	0.971
El líder motiva a sus trabajadores a llegar a la meta	222.40	1308.938	0.801	0.971
Las expectativas de la empresa tiene relación con las expectativas del trabajador	223.27	1305.306	0.580	0.972
El líder se gana el respeto y confianza por parte de los colaboradores	223.40	1293.214	0.800	0.971
El líder demuestra altos estándares de conducta moral y ética	223.07	1272.202	0.635	0.972
La ética del líder es un ejemplo a seguir	223.47	1282.189	0.587	0.972
El líder influye en el comportamiento de sus colaboradores	222.93	1296.202	0.576	0.972
La imagen del líder genera admiración y respeto	223.60	1296.524	0.503	0.972
El trabajador idealiza al líder por su comportamiento ejemplar	223.87	1294.326	0.603	0.972
Los colaboradores confían en sus jefes	222.07	1300.478	0.850	0.971
Los jefes confían en sus colaboradores	222.27	1290.409	0.803	0.971
El líder toma en cuenta las ideas de sus colaboradores	222.07	1275.237	0.934	0.971
Las condiciones físicas y ambientales del ambiente de trabajo satisfacen las expectativas de sus colaboradores	222.00	1300.690	0.846	0.971
Los bonos ofrecidos por la empresa ayudan a mejorar el rendimiento de los trabajadores	221.80	1297.131	0.967	0.971
Los trabajadores son ascendidos de acuerdo a como realizan sus labores	222.07	1301.444	0.831	0.971
La comunicación entre los miembros de la empresa es libre y espontánea	222.20	1289.683	0.871	0.971
Los superiores brindan la información suficiente para que los trabajadores mejoren su trabajo	223.20	1276.717	0.713	0.971
La información de los niveles inferiores son tomadas en cuenta por los niveles superiores	223.87	1325.637	0.156	0.974
Los colaboradores pueden influir en los objetivos y actividades de sus áreas	221.93	1299.237	0.882	0.971
Existe una buena interacción entre los miembros de la empresa	222.00	1290.345	0.845	0.971
Los colaboradores cooperan entre sí para el logro de objetivos	222.27	1296.340	0.779	0.971
La solución de los problemas se realizan llegando a un acuerdo mutuo por los integrantes de la empresa	222.27	1281.995	0.863	0.971
La toma de decisiones y la solución de problemas favorece el trabajo en equipo	222.33	1294.713	0.826	0.971
El nivel jerárquico influye en la toma de decisiones y la solución de los problemas	222.40	1300.800	0.627	0.972

Los conocimientos de los trabajadores son tomados en cuenta para la toma de decisiones y solución de problemas	221.93	1286.823	0.906	0.971
Se toma en cuenta el conocimiento de los más cercanos al problema para tomar la solución adecuada	221.87	1298.602	0.910	0.971
Solo la gerencia toma las decisiones y la solución de los problemas	222.07	1301.857	0.823	0.971
Los objetivos y metas planificadas son aceptadas por los colaboradores de la empresa	222.47	1310.878	0.818	0.971
Los colaboradores participan en la planificación de los objetivos y metas laborales	223.00	1284.276	0.760	0.971
Se le permite participar y ofrecer su conocimiento para establecer estrategias	222.73	1301.857	0.645	0.972
Los trabajadores realizan sus actividades sin necesidad de supervisión	222.53	1301.499	0.662	0.972
Existen grupos que se oponen y resisten a las políticas de la empresa	224.27	1315.651	0.313	0.973
La gerencia se preocupa por ejercer un control estricto para que los trabajadores cumplan con sus obligaciones	224.33	1348.368	-0.044	0.974
La supervisión y el control es más estricto para los niveles más bajos	222.27	1308.616	0.643	0.972
Los trabajadores gozan de autonomía para cumplir con sus funciones	222.40	1332.938	0.183	0.973
Los supervisores realizan un seguimiento permanente a las actividades de los trabajadores	222.40	1325.490	0.371	0.972
Se proporciona la capacitación adecuada para mejorar su desempeño	222.40	222.40	0.676	0.971
La empresa brinda mayor importancia a las capacitaciones de sus trabajadores	222.07	1300.478	0.850	0.971
Existen recursos adecuados y necesarios para la capacitación de sus trabajadores	222.27	1290.409	0.803	0.971

Anexo 6: Base de datos de las variables

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																																							
ID	DIMENSIONES																																						
	CONSIDERACION INDIVIDUAL										ESTIMULACION INTELECTUAL								MOTIVACION INSPIRADORA							MODELO DE CONDUCTA				SUMAV1									
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	D1	KD1	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	D2	KD2	I19	I20	I21	I22	I23	I24	D3		KD3	I25	I26	I27	I28	I29	I30	D4	KD4
1	5	5	4	5	1	3	1	3	1	28	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	40	5	3	5	5	5	5	4	27	5	4	5	5	5	5	4	28	5	123
2	4	4	4	5	3	3	2	2	2	29	3	4	4	4	5	4	3	4	3	5	36	4	5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	3	4	3	3	21	3	114
3	5	5	4	5	3	3	1	4	4	34	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	39	5	5	5	5	5	3	28	5	3	2	1	3	1	1	11	1	112	
4	5	5	5	4	3	2	3	3	2	32	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	33	4	4	3	4	3	4	3	21	3	3	4	4	3	4	4	22	4	108
5	4	3	4	3	3	2	1	4	3	27	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	33	4	5	5	4	3	4	4	25	4	3	5	3	5	3	3	22	4	107
6	4	3	3	4	2	3	4	3	3	29	3	3	2	3	5	3	4	2	3	5	30	3	4	3	5	4	4	4	24	4	4	5	3	3	4	3	22	4	105
7	3	5	4	5	1	1	2	3	5	29	3	5	5	5	5	5	5	1	4	3	38	5	3	3	5	4	4	1	20	3	2	1	5	5	2	2	17	2	104
8	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	2	3	3	20	3	104
9	2	2	2	1	2	2	1	3	2	17	2	4	4	2	3	2	2	1	1	3	22	2	3	2	3	2	3	2	15	2	2	1	1	2	2	1	9	1	63
10	2	2	2	2	1	1	2	3	3	18	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	21	2	2	1	3	3	3	2	14	2	1	1	1	2	1	1	7	1	60
11	5	5	4	5	1	3	1	3	1	28	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	40	5	3	5	5	5	5	4	27	5	4	5	5	5	5	4	28	5	123
12	4	4	4	5	3	3	2	2	2	29	3	4	4	4	5	4	3	4	3	5	36	4	5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	3	4	3	3	21	3	114
13	5	5	4	5	3	3	1	4	4	34	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	39	5	5	5	5	5	3	28	5	3	2	1	3	1	1	11	1	112	
14	5	5	5	4	3	2	3	3	2	32	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	33	4	4	3	4	3	4	3	21	3	3	4	4	3	4	4	22	4	108
15	4	3	4	3	3	2	1	4	3	27	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	33	4	5	5	4	3	4	4	25	4	3	5	3	5	3	3	22	4	107
16	4	3	3	4	2	3	4	3	3	29	3	3	2	3	5	3	4	2	3	5	30	3	4	3	5	4	4	4	24	4	4	5	3	3	4	3	22	4	105
17	3	5	4	5	1	1	2	3	5	29	3	5	5	5	5	5	5	1	4	3	38	5	3	3	5	4	4	1	20	3	2	1	5	5	2	2	17	2	104
18	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	2	3	3	20	3	104
19	2	2	2	1	2	2	1	3	2	17	2	4	4	2	3	2	2	1	1	3	22	2	3	2	3	2	3	2	15	2	2	1	1	2	2	1	9	1	63
20	2	2	2	2	1	1	2	3	3	18	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	21	2	2	1	3	3	3	2	14	2	1	1	1	2	1	1	7	1	60
21	5	5	4	5	1	3	1	3	1	28	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	40	5	3	5	5	5	5	4	27	5	4	5	5	5	5	4	28	5	123
22	4	4	4	5	3	3	2	2	2	29	3	4	4	4	5	4	3	4	3	5	36	4	5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	3	4	3	3	21	3	114
23	5	5	4	5	3	3	1	4	4	34	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	39	5	5	5	5	5	3	28	5	3	2	1	3	1	1	11	1	112	
24	5	5	5	4	3	2	3	3	2	32	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	33	4	4	3	4	3	4	3	21	3	3	4	4	3	4	4	22	4	108
25	4	3	4	3	3	2	1	4	3	27	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	33	4	5	5	4	3	4	4	25	4	3	5	3	5	3	3	22	4	107
26	5	5	4	5	1	3	1	3	1	28	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	40	5	3	5	5	5	5	4	27	5	4	5	5	5	5	4	28	5	123
27	4	4	4	5	3	3	2	2	2	29	3	4	4	4	5	4	3	4	3	5	36	4	5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	3	4	3	3	21	3	114
28	5	5	4	5	3	3	1	4	4	34	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	39	5	5	5	5	5	3	28	5	3	2	1	3	1	1	11	1	112	
29	5	5	5	4	3	2	3	3	2	32	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	33	4	4	3	4	3	4	3	21	3	3	4	4	3	4	4	22	4	108
30	4	3	4	3	3	2	1	4	3	27	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	33	4	5	5	4	3	4	4	25	4	3	5	3	5	3	3	22	4	107

**BASE DE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

ID	DIMENSIONES																																														
	METODO DE MANDO					MOTIVACION				COMUNICACION					INTERACCION E INFLUENCIA					RESOLUCION DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES					PLANIFICACION					CONTROL				CAPACITACION				SUMAV2									
	I1	I2	I3	D1	KD1	I4	I5	I6	D2	KD2	I7	I8	I9	D3	KD3	I10	I11	I12	D4	KD4	I13	I14	I15	I16	I17	I18	D5	KD5	I19	I20	I21	D6	KD6	I22	I23	I24	I25		I26	I27	D7	KD7	I28	I29	I30	D8	KD8
1	5	5	5	15	5	5	5	5	15	5	5	4	1	10	4	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	15	5	5	4	1	5	3		4	22	4	5	5	5	15	5	137
2	5	5	5	15	5	5	5	5	15	5	5	5	4	14	5	5	4	4	13	5	4	4	3	5	5	5	26	4	4	3	4	11	4	4	2	3	4	5	5	23	4	5	5	5	15	5	132
3	5	5	5	15	5	5	5	5	15	5	5	2	1	8	3	5	5	4	14	5	5	5	5	5	5	4	29	5	4	3	4	11	4	3	1	1	5	5	5	20	3	5	5	5	15	5	127
4	4	4	4	12	5	4	5	4	13	5	4	3	4	11	4	4	5	5	14	5	4	5	4	5	5	5	28	5	4	4	3	11	4	4	4	5	4	5	4	26	4	3	4	4	11	4	126
5	4	4	5	13	5	5	5	5	15	5	4	4	3	11	4	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	4	28	5	4	4	3	11	4	5	1	1	5	3	3	18	3	5	4	4	13	5	124
6	5	3	5	13	5	5	5	5	15	5	4	4	5	13	5	5	5	5	15	5	5	4	4	5	5	5	28	5	4	4	4	12	5	4	3	3	4	4	4	22	4	3	5	3	11	4	129
7	5	5	5	15	5	5	5	4	14	5	5	3	1	9	3	5	5	4	14	5	5	4	5	5	5	5	29	5	4	3	5	12	5	4	1	1	5	5	5	21	3	4	5	5	14	5	128
8	5	5	5	15	5	4	5	4	13	5	5	5	5	15	5	5	5	4	14	5	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	5	15	5	5	3	3	3	4	4	22	4	4	5	5	14	5	133
9	3	3	2	8	3	3	3	3	9	3	2	1	2	5	1	3	3	2	8	3	2	3	2	2	3	3	15	2	3	2	2	7	2	2	1	2	3	4	4	16	2	2	3	3	8	3	76
10	3	2	2	7	2	3	3	3	9	3	3	1	1	5	1	3	2	3	8	3	2	2	3	3	3	3	16	2	3	1	3	7	2	3	2	2	3	3	3	16	2	3	3	2	8	3	76
11	5	5	5	15	5	5	5	5	15	5	5	4	1	10	4	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	15	5	5	4	1	5	3	4	22	4	5	5	5	15	5	137	
12	5	5	5	15	5	5	5	5	15	5	5	5	4	14	5	5	4	4	13	5	4	4	3	5	5	5	26	4	4	3	4	11	4	4	2	3	4	5	5	23	4	5	5	5	15	5	132
13	5	5	5	15	5	5	5	5	15	5	5	2	1	8	3	5	5	4	14	5	5	5	5	5	5	4	29	5	4	3	4	11	4	3	1	1	5	5	5	20	3	5	5	5	15	5	127
14	4	4	4	12	5	4	5	4	13	5	4	3	4	11	4	4	5	5	14	5	4	5	4	5	5	5	28	5	4	4	3	11	4	4	4	5	4	5	4	26	4	3	4	4	11	4	126
15	4	4	5	13	5	5	5	5	15	5	4	4	3	11	4	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	4	28	5	4	4	3	11	4	5	1	1	5	3	3	18	3	5	4	4	13	5	124
16	5	3	5	13	5	5	5	5	15	5	4	4	5	13	5	5	5	5	15	5	5	4	4	5	5	5	28	5	4	4	4	12	5	4	3	3	4	4	4	22	4	3	5	3	11	4	129
17	5	5	5	15	5	5	5	4	14	5	5	3	1	9	3	5	5	4	14	5	5	4	5	5	5	5	29	5	4	3	5	12	5	4	1	1	5	5	5	21	3	4	5	5	14	5	128
18	5	5	5	15	5	4	5	4	13	5	5	5	5	15	5	5	5	4	14	5	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	5	15	5	5	3	3	3	4	4	22	4	4	5	5	14	5	133
19	3	3	2	8	3	3	3	3	9	3	2	1	2	5	1	3	3	2	8	3	2	3	2	2	3	3	15	2	3	2	2	7	2	2	1	2	3	4	4	16	2	2	3	3	8	3	76
20	3	2	2	7	2	3	3	3	9	3	3	1	1	5	1	3	2	3	8	3	2	2	3	3	3	3	16	2	3	1	3	7	2	3	2	2	3	3	3	16	2	3	3	2	8	3	76
21	5	5	5	15	5	5	5	5	15	5	5	4	1	10	4	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	15	5	5	4	1	5	3	4	22	4	5	5	5	15	5	137	
22	5	5	5	15	5	5	5	5	15	5	5	5	4	14	5	5	4	4	13	5	4	4	3	5	5	5	26	4	4	3	4	11	4	4	2	3	4	5	5	23	4	5	5	5	15	5	132
23	5	5	5	15	5	5	5	5	15	5	5	2	1	8	3	5	5	4	14	5	5	5	5	5	5	4	29	5	4	3	4	11	4	3	1	1	5	5	5	20	3	5	5	5	15	5	127
24	4	4	4	12	5	4	5	4	13	5	4	3	4	11	4	4	5	5	14	5	4	5	4	5	5	5	28	5	4	4	3	11	4	4	4	5	4	5	4	26	4	3	4	4	11	4	126
25	4	4	5	13	5	5	5	5	15	5	4	4	3	11	4	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	4	28	5	4	4	3	11	4	5	1	1	5	3	3	18	3	5	4	4	13	5	124
26	5	5	5	15	5	5	5	5	15	5	5	4	1	10	4	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	15	5	5	4	1	5	3	4	22	4	5	5	5	15	5	137	
27	5	5	5	15	5	5	5	5	15	5	5	5	4	14	5	5	4	4	13	5	4	4	3	5	5	5	26	4	4	3	4	11	4	4	2	3	4	5	5	23	4	5	5	5	15	5	132
28	5	5	5	15	5	5	5	5	15	5	5	2	1	8	3	5	5	4	14	5	5	5	5	5	5	4	29	5	4	3	4	11	4	3	1	1	5	5	5	20	3	5	5	5	15	5	127
29	4	4	4	12	5	4	5	4	13	5	4	3	4	11	4	4	5	5	14	5	4	5	4	5	5	5	28	5	4	4	3	11	4	4	4	5	4	5	4	26	4	3	4	4	11	4	126
30	4	4	5	13	5	5	5	5	15	5	4	4	3	11	4	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	4	28	5	4	4	3	11	4	5	1	1	5	3	3	18	3	5	4	4	13	5	124

**CARTA DE AUTORIZACION**

San Juan de Lurigancho, 30 de noviembre de 2017

Señores  
Universidad Cesar Vallejo

Asunto: Autorización de ejecución de tesis

Luego de haber revisado la tesis titulada Liderazgo transformacional y clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho por la Sra. Ana María Susana Enciso Guevara, vuestra empresa autoriza su ejecución dentro de nuestro establecimiento, comprometiéndonos a darle todas las facilidades en cuanto a información para su respectiva realización.

Atentamente,



---

Rolando Díaz  
Gerente General

## Anexo 8: Matriz de evidencias internas para la discusión

Variable y/o dimensión	Resultados	
	Solo variable y/o dimensión	Interrelación con variable 2 (Desempeño Laboral)
Liderazgo Transformacional	Bueno 86.7%, 4to/5; Deficiente 13.3%, 2do/5	Los trabajadores que consideran que el liderazgo transformacional es bueno, están satisfechos en un 60.0%.
Consideración individual	Bueno 33.3%, 4to/5; Regular 53.3%, 3ro/5; Deficiente 13.3%, 2do/5	Los trabajadores que consideran que la Consideración Individual es regular, están medianamente satisfechos en un 40.0% y los trabajadores que consideran que la consideración individual es buena, estan satifechos en un 20.0%
Estimulación intelectual	Muy bueno 33.3%, 5to/5; Bueno 40.0%, 4to/5; Regular 13.3%, 3ro/5; Deficiente 13.3%, 2do/5	Los trabajadores que consideran que la estimulacion intelectual es regular, estan medianamente satifechos en un 13.3%, los trabajadores que consideran que la estimulacion intelectual es buena y muy buena, estan satisfechos en un 46.7%
Motivación inspiradora	Muy Bueno 40.0%, 5to/5; Bueno 26.7%, 4to/5; Regular 20.0%, 3ro/5; Deficiente 13.3%, 2do/5	Los trabajadores que consideran que la motivacion inspiradora es regular, estan medianamente satisfechos en un 6.7%, los trabajadores que consideran que la motivacion inspiradora es buena y muy buena, estan satisfechos en un 53.3%.
Modelo de conducta	Muy bueno 36.0%, 5to/5; Bueno 28.0%, 4to/5; Regular 20.0%, 3ro/5; Deficiente 16.0%, 2do/5	Los trabajadores que consideran que el modelo de conducta es deficiente, están insatisfechos en un 13.3%, los trabajadores que consideran que el modelo de conducta es regular, estan medianamente satisfechos en un 20.0% y los trabajadores que consideran que el modelo de conducta es bueno y muy bueno, estan satisfechos en un 20.0%
Clima Organizacional	Muy bueno 13.3%, 5to/5; Bueno 33.3%, 4to/5; Regular 20.0%, 3ro/5; Deficiente 6.7%, 2do/5; Muy Deficiente 26,7%, 1ro/5	

## Declaratoria de Originalidad del Autor


Yo Ana María Susana Enciso Guevara, egresado de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela de Administración de empresas de la Universidad César Vallejo San Juan de Lurigancho, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado:

“Liderazgo transformacional y clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de febrero del 2021

Enciso Guevara, Ana María Susana	
DNI: 73990828	Firma: 
ORCID: 0000-0003-3495-2950	