

FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración

“RELACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN
EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA RADIAL
ONDA POPULAR, CAJAMARCA 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Erson Donisio Galindo Perez

Asesor:

Mg. Paulo Cesar Caceres Iglesias

Cajamarca - Perú

2021

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a Dios por cada día de vida que me da para seguir logrando metas, permitiéndome llegar hasta aquí en estos tiempos difíciles, dándome salud ahora y durante mi formación profesional.

A mi madre por su motivación y consejos.

AGRADECIMIENTO

Primeramente a Dios por ser divino por darme la vida y guiar mis pasos día a día.

A mi asesor de tesis Paulo Cesar.

A mis Docentes por sus enseñanzas para desarrollarme profesionalmente.

A mi directora de escuela Janet por ser una amiga para el alumno.

A la Facultad Negocios.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
RESUMEN.....	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	26
CAPÍTULO III. RESULTADOS	34
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	43
REFERENCIAS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Instrumento de recolección de la variable liderazgo transformacional	28
Tabla 2 Estadística de fiabilidad del liderazgo transformacional.....	29
Tabla 3 Instrumento de recolección de la variable clima organizacional.....	29
Tabla 4 Estadística de fiabilidad del liderazgo transformacional.....	30
Tabla 5 Significado de los valores Rho de Spearman	32
Tabla 6 Estadístico de prueba Shapiro Wilk de la variable liderazgo transformacional.....	34
Tabla 7 Determinar la relación del Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021.	35
Tabla 8 Relación de la Influencia idealizada como atributo y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021.....	37
Tabla 9 Relación de la influencia idealizada como comportamiento y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021.	39
Tabla 10 Relación de la motivación inspiración y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021	40
Tabla 11 Relación de la estimulación intelectual y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021.....	42

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación del Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional de la Empresa Radial Onda Popular Bambamarca, 2021. La investigación fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo, el nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. La población seleccionada fueron 10 colaboradores de dicha Empresa Radial, se aplicó un censo a los colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta para medir el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Los resultados mostraron un coeficiente de Rho de Spearman = 0.517 interpretando una correlación positiva considerable entre las variables liderazgo transformacional y el clima organizacional y con un valor $p = 0.004$ ($\alpha < 0.05$) nuestra la significación, por lo que se afirma que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca – 2021.

Palabras clave: Liderazgo Transformacional, Clima organizacional, Motivación Inspiracional, Responsabilidad.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Ahora en día en la era del conocimiento a nivel global, se requieren de líderes en entidades públicas y privadas informados, empáticos, dinámicos, deliberantes, con conocimiento de los procesos administrativos de su entorno, interactuando en sociedad como iguales, utilizando las competencias necesarias para el desarrollo de sus capacidades como líderes transformacionales, insertándose exitosamente en el contexto social, resolviendo así conflictos en relación cotidiana y creativa en la empresa. Los complejos desafíos mundiales en las organizaciones reclaman la participación de numerosos actores que aporten nuevas perspectivas y enfoques, donde se establezcan niveles para poder alcanzar el desarrollo humano sustentable. (Pertúz, 2018, p. 378)

En Latinoamérica, existe la necesidad de líderes para transformar las organizaciones con adecuados climas organizacionales, una carencia imperante de las variables para lograr objetivos institucionales, en Colombia existe un liderazgo para transformar las capacidades individuales pero que necesita un mayor desarrollo para convertir en fortalezas organizacionales y ponerlas al servicio de la organización y, con ello, permitir su sostenibilidad y perdurabilidad gestionando y desarrollar un clima organizacional saludable para lograr los objetivos institucionales. Las instituciones públicas en el siglo XXI afrontan grandes retos, para continuar aportando al desarrollo de la sociedad, desde del cumplimiento de sus funciones misionales. Para enfrentar esos retos, el Liderazgo Transformacional en la gestión necesita mejorar el clima organizacional de la entidad (Pérez, G., Jiménez, G. L. y Romo, G., 2016, p. 48). En un estudio realizado en el Ecuador menciona que hoy en

día las empresas se deben concordar con las necesidades de sus colaboradores, de sus clientes y del medio social que es cada vez más competitivo, lo que exige una mayor presión en cuanto al acatamiento de metas y objetivos empresariales. Estas necesidades obligan a las empresas a aprender e investigar qué tipo de liderazgo es el más adecuado para su desarrollo, facultándole de ser capaces de amoldándose a las transformaciones internos y externos que ejerce el mundo (Gonzales, et al., 2018)

Según Aguilera (2011), es necesario conocer el tipo de líderes existentes en una organización, porque de ellos depende un clima organizacional sano, estimulante, atractivo y requerido para el cumplimiento de los logros y desarrollo de la organización.

En este contexto, la era posmoderna trajo cambios no sólo en el estilo de pensar, sino el actuar en todos los ámbitos de empresariales de las organizaciones, por ello el gerente, está llamado a analizar el clima organizacional para superar los problemas que se pueden presentar en el quehacer cotidiano abordando los paradigmas emergentes en función del líder transformacional y la manera de cómo él maneja los procesos inherentes a la experiencia laboral como tal. (Pertúz, 2018, p. 378)

Mientras en el Perú (Patiño, 2018, p. 2) los directores son muy mandones, la cultura que se mantiene es de jerarca buscan un lugar de poder; esto se observa en la antipatía de los colaboradores peruanos hacia su centro de trabajo, responsabilizando

directamente a su jefe inmediato, independientemente de la remuneración y horarios. El fin de líderes es influir a sus colaboradores para que entreguen el 100% en sus puestos.

En el presente trabajo de investigación se propone estudiar el liderazgo transformacional en la empresa radial Onda Popular inicio sus trabajos el 28 de abril del año 2006. En una amplitud modulada 950 am, luego en 2009 salió la frecuencia modulada. Su planta transmisora ubicada en el caserío frutillo zona los libertadores iniciando su programación con la música folclórica, luego con programa periodístico la voz del pueblo con el periodista Fernando Terrones quien impacto con su estilo de periodismo a toda la población de la región. Luego también se inició música folclórica con grandes locutores como Elicer Uriarte, Dimas Vilas, Ronald Marlo, Melvin Campos, Elmer Vásquez, Cesar Silva, Juan Guerrero, Elqui Herrera, Sergio y Javier Medina, etc. Contando en la actualidad con muchos programas contratados entre ellos educativos. Ahora se sigue expandiendo por casi toda la región de Cajamarca, Hualgayoc, Bambamarca, Chugur, Chota, Cutervo, Jaén, San Ignacio.

Seguidamente se detalla principales antecedentes, a nivel internacional

Según Fernández & et al. (2020) en la ciudad de Popayán Cauca, en Colombia, en una tesis titulada: “El liderazgo transformacional y su importancia en la construcción del clima organizacional: Caso radio Súper Popayán”, cuyo objetivo fue diagnosticar los aspectos característicos y prevalencia del liderazgo, que aporta

positiva o negativamente a la construcción del clima organizacional de la emisora Radio Súper Popayán durante el II período 2019 período 2020, para ello se tomó una muestra de 15 colaboradores, es un estudio cuantitativo, tipo descriptivo. Llego a las siguientes conclusiones que existe en emisoras radio súper Popayán es el liderazgo transformacional entiendo como que liderazgo que se lleve a cabo a partir la motivación intelectual haciendo referencia a que el líder estimule los esfuerzos de sus seguidores con el fin de incrementar la innovación y la creatividad de los colaboradores dentro de las organizaciones Ahora bien los letrados del emisor resulta importante para para contar con un guía aumenta la innovación el impulso para hacer mejor las cosas por parte de los colaboradores además favorece la producción y organización y bienestar personal y general pudiendo positivamente en la construcción del clima organizacional Asimismo el estilo y liderado por la comunicación asertiva de tomar decisiones al buen desarrollo y crecimiento personal y el sentido de pertenencia por parte de los trabajadores frente a la emisora ya que la motivación que les brinda el líder a partir del reconocimiento de sus puertos los incentivos a seguir desempeñándose de una manera eficaz para cumplir los objetivos individuales y colectivos.

Según Gonzales, et al. (2018), en la ciudad de Ambato, en Ecuador, en una tesis cuyo título: “La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas”, objetivo determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional, conclusiones: existe un manejo defectuoso en la comunicación entre los colaboradores y las autoridades, el cual altera al clima organizacional y las relaciones interpersonales, siendo un factor que altera de manera directa la motivación,

disminuye la productividad y genera suspicacia entre las autoridades y los colaboradores del área técnica y administrativa. En relación con el clima laboral, elemento importante dentro de toda empresa, se plantea inspeccionar las directrices necesarias para incrementar la efectividad, reconocer los puntos relevantes en las empresas y sobre sus resultados desarrollar herramientas para conseguir resultados posibles. Los resultados han demostrado Rho de Spearman ($r = 0.215$), que el valor de p (Sig.= 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$) se infiere que se relaciona la atributo con el clima organizacional de las empresas.

Mientras Boderó (2017), Ecuador “Relación de liderazgo transformacional con el clima organizacional en las empresas de alimentos Guayaquil”, objetivo determinar la relación de liderazgo transformacional con el clima organizacional en las empresas de alimentos Guayaquil, Ecuador, concluye: se encontró una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional a través de las dimensiones que conforman. En este sentido la confiabilidad de los resultados obtenidos a partir de las encuestas de las encuestas de liderazgo y clima organizacional es alta confirmándose que a través del coeficiente Alfa de Cronbach superior a 0.70. Asimismo, la medición de la marca marca mente Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), el cual supera a 0.70 en todas las dimensiones. El estadístico no paramétrico que utilizó es Rho Spearman ($r = 0.539$) y un nivel de significancia (Sig. = 0.00) muestra las relaciones entre las dimensiones del liderazgo transformacional se relacionan con el clima organizacional muestra relaciones bajas que se ven afectados sobre la productividad de los empleados.

Para Ortiz (2017), Colombia, en una tesis “Factores de liderazgo transformacional que impactan en el clima organizacional de la Corporación Batuta Risaralda”, objetivo Identificar los factores de Liderazgo Transformacional que impactan el Clima Organizacional de la Corporación Batuta Risaralda, concluye en: predominan los factores de Liderazgo Transformacional: tolerancia psicológica e inspiración motivacional, que se orientan principalmente a las variables de resultado: satisfacción, efectividad y esfuerzo extra, ubicadas de mayor a menos en relación al puntaje de apropiación. Predominan los factores de Clima Organizacional: sentido de pertenencia y empoderamiento, que se orientan principalmente a las variables de resultado: satisfacción, efectividad y esfuerzo extra, ubicadas de mayor a menos en relación al puntaje de apropiación. Las variables de clima organizacional que obtuvieron puntajes de correlación significativas con el liderazgo transformacional fueron: facilitación para el cambio, sentido de pertenencia, empoderamiento, motivación, negociación y manejo de conflictos y relaciones. (p. 224)

Seguidamente se detalla principales antecedentes, a nivel nacional

Para Quispe (2021), Lima en su tesis “Liderazgo y clima organizacional en la Empresa Electro Industrial Solutions S.A. Lima, 2020” su objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo con el clima organizacional en la Empresa Electro Industrial Solutions S.A.. Se concluye: Existe relación con el Liderazgo y clima organizacional en la Empresa Electro Industrial Solutions S.A. Lima, 2020 presenta Rho de Spearman ($r = 0.448$) con una relación positiva media y con una significancia de (Sig. = 0.000), lo cual es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) (p. 83)

De acuerdo con Barboza (2019), Lima, en su tesis “Liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores del Área Administrativa de la empresa Química Suiza SAC - 2019”, el objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores del área administrativa de la empresa Química Suiza S.A.C. – 2019. Concluye: existe relación altamente significativa entre liderazgo transformacional y clima organizacional mediante un Rho de Spearman de ($r = 0,92$) tiene una correlación positiva perfecta y un nivel de significancia ($\text{Sig.} = 0,000$) menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0,05$). Se concluye que la empresa asume un buen liderazgo basado en los principios del liderazgo transformacional entonces mejora el clima laboral en la empresa. Se concluye que el líder de la empresa se preocupa por el desarrollo profesional de los colaboradores entonces mejora el clima laboral. También se observó que el coeficiente Rho de Spearman ($r = 0.864$) una correlación positiva muy fuerte con un valor de p ($\text{Sig.} = 0.000$) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) se infiere que se relaciona la de la influencia idealizada como comportamiento con el clima organizacional de las empresas y se concluyó que el líder de la empresa es un modelo para los colaboradores en términos de actitudes personales y profesionales, entonces mejora el clima laboral en la empresa. (p. 73)

En el estudio realizado por Garcilaso de la Vega y Rozas (2019), Lima, en su tesis “Liderazgo transformacional como factor influyente en el clima organizacional: el caso de empresas hotelera en la ciudad de Lima”, objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional con el clima organizacional aplicando

instrumentos ya validados en otras realidades, Se concluyo que existe relación positiva entre el liderazgo transformacional con el clima de innovación. Como se muestra en coeficiente Rho de Spearman ($r = 0.857$) una correlación positiva muy fuerte con un valor de p (Sig.= 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) Todas las dimensiones muestran un gran impacto en el clima organizacional, unas tendrán mayor impacto que otras; en este aspecto es importante que recursos humanos pueda desarrollar estrategias que apoyen a los líderes a desarrollar todas las características de liderazgo transformacional, así como aplicar políticas y prácticas que permitan contar con un clima propicio a la innovación. También se evidencia la relación de la estimulación intelectual y el clima organizacional el caso de empresas hotelera en la ciudad de Lima, como se observa el coeficiente Rho de Spearman ($r = 0.739$) una correlación positiva muy fuerte con un valor de p (Sig.= 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Además, el liderazgo transformacional realiza una estimulación intelectual a los colaboradores para que desarrollen sus destrezas y capacidades (p. 49)

Según Crespo (2017), Lima en su tesis “Liderazgo y clima organizacional en el departamento de soporte técnico de la empresa Grupo visualCont S.A.C.”, cuyo objetivo analizar las relaciones de liderazgo transformacional y el clima organizacional en el departamento de soporte técnico de la empresa Grupo visualCont S.A.C. También se observó que el coeficiente Rho de Spearman ($r = 0.641$) una correlación positiva muy fuerte con un valor de p (Sig.= 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) se concluyó que se relaciona el liderazgo transformacional con el clima organizacional en el departamento de soporte técnico

de la empresa Grupo visualCont S.A.C. También se mostró la relación de la motivación inspiración y el clima organizacional en el departamento de soporte técnico de la empresa Grupo visualCont S.A.C. con el coeficiente Rho de Spearman ($r = 0.321$) una correlación positiva media con un valor de p (Sig.= 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), no solo la adquisición de saberes y competencias requeridas para obtener un trabajo y para lograr mayores niveles de competitividad es necesario tener una motivación inspiracional en las organizaciones (p. 70)

Seguidamente se detalla principales antecedentes, a nivel local

De acuerdo con Ocharán (2018), Cajamarca, “Influencia del liderazgo transformacional del Director en el desempeño laboral del Docente en la Institución Educativa Privada William Prescott, nivel Primaria, de la Ciudad de Cajamarca”, cuyo objetivo fue determinar la influencia entre del liderazgo transformacional del director en el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa de nivel primaria “William Prescott” Cajamarca, concluye en: en la institución educativa, existe un liderazgo transformacional del director con tendencia de medio a alto, teniendo como resultado medio (60.00%), bajo (20,00 %) y alto (20,00 %). Existe un desempeño docente con inclinación de medio a alto (60,0%; 10,00%). Existe una relación directa significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. La correlación Rho de Spearman de ($r = 0,764$), correspondiente a una correlación positiva considerable, lo que demuestra que influye significativamente (p. 67).

Concepto del liderazgo transformacional. Los líderes transformacionales son líderes que imaginan el futuro de sus organizaciones, comunican la visión y la misión de las organizaciones a los empleados, ayudan a los empleados a realizar sus potenciales y trabajan con los empleados para identificar sus necesidades con el fin de satisfacer esas necesidades (Chung y Espinoza, 2020; Burns, 2010, p. 361). Esta definición implica que los líderes transformacionales brindan apoyo incondicional a sus empleados (Chung y Espinoza, 2020; Peterson et al., 2009). Los líderes transformacionales exhiben cuatro comportamientos diferentes, a saber, motivación inspiradora, influencia idealizada, estimulación intelectual y consideración individualizada. (Chung y Espinoza, 2020; Bass and Riggio, 2006, p. 361)

Implicancias del liderazgo transformacional, este estilo de liderazgo favorece el logro de mejores resultados organizacionales, ya que transmite carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada hacia otras personas (Chung y Espinoza, 2020; García, Romerosa y Llorens, 2007, p. 111).

La literatura refiere que la capacidad moral de un líder influenciará las relaciones entre personas, con base en los criterios morales que se manejen en el ambiente de la organización y en el reconocimiento, por parte del líder, de situaciones que impliquen dilemas morales (May, Hodges, Chan y Avolio, 2003, p. 111)

El liderazgo transformacional, en tanto provee la fuerza simbólica del cambio organizacional, lo que se debe, según estos investigadores, a que la inteligencia emocional del líder está estrechamente vinculada al uso de conductas transformacionales. (Chung y Espinoza, 2020; Bass y Avolio, 1990, p. 111)

El **líder** es un término que define a una persona que influye sobre las demás; es decir, un líder es una persona que puede describirse como inteligente, persuasivo, emprendedor y con poder de convencimiento (Zerpa y Ramírez, 2012; Etling, 2006, p. 111). En otras palabras, la capacidad de liderazgo es una característica que algunas personas han desarrollado con base en la interrelación de diferentes variables y situaciones a las que han sido expuestas en el transcurso de su historia.

Los **valores** del líder transformacional señalan que los valores forman parte de la cultura de los grupos sociales que permiten a los individuos definirse a sí mismos, sin limitar la percepción propia de la realidad concreta y objetiva, basándose en sus experiencias, tanto personales como locales”. Es decir, están relacionados con la ética y la moral de todo ciudadano en diversos contextos. Desde este enfoque, los valores son guías que orientan la conducta de cada persona, son los fundamentos que permiten la cohesión de un grupo al establecer su personalidad, dando lugar a la estabilidad en el quehacer cotidiano. (Pertúz, 2018; Figueroa, Castro y Rodríguez, 2012, p. 387)

En la **Gestión** del líder transformacional, acota que la gestión gerencial se refiere al proceso emprendido por el líder para coordinar las actividades laborales de estas personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad. (Pertúz, 2018; Chiavenato, 2013, p. 387)

Confiar en la capacidad del personal y lograr que éste asuma compromisos, sentimientos y actitudes. En tal sentido, la práctica de la creatividad supone estimular la generación de ideas, tanto propias como en los demás individuos, elaborando estrategias y tácticas innovadoras, definiendo nuevos mecanismos para realizar un

trabajo en un permanente pensar y hacer. Una praxis gerencial de calidad sólo se logrará con gerentes que sustenten su acción y esfuerzos en una teoría gerencial, cultivando el aprendizaje y el conocimiento profundo, puntos centrales de la filosofía de los teóricos de la calidad, transformando la organización desde lo interno (Pertúz, 2018; Villalobos, 2015, p. 388)

Decir conocimiento profundo, menciona el autor anterior, implica tener una visión sistémica de la compañía, con un conocimiento del propósito de la misma, sus elementos y sus interrelaciones. En este orden, el sistema debe ser gerenciado para lograr la optimización. La optimización significa el cumplimiento del fin con el esfuerzo organizado de todos los componentes del mismo (gerente, empleados, proveedores, clientes, público interno y por supuesto la compañía). (Pertúz, 2018, p. 388)

Teorías de liderazgo transformacional

Para (Hellriegel & Slocum, 2009, p. 301), mostraron que el liderazgo transformacional involucra: “anteponerse a lo que pueda suceder en el futuro, inspirando a los seguidores para que entiendan y asuman una visión en cuanto a sus posibilidades, desarrollando comunidades de aprendizaje, que afrontan diversos desafíos y reciben recompensas por ello”

Mientras tanto (Lussier & Achua, 2011, p. 350), el liderazgo transformacional desde la visión del líder:

El líder transformacional es conocido por su capacidad de emocionar a las personas cuando enfrentan el cambio ya que comunican una visión singular de lo que acontecerá, usando los ideales y motivos naturales de sus seguidores, buscan transformar la estructura existente e influenciar en las personas para promover la idea de una visión y posibilidades nuevas.

También (Ganga & Navarrete, 2013, pág. 462) presento “el líder transformacional es juiciosa, proactivo, dinámico y persuasivo, siendo capaz de generar conciencia en sus seguidores, motivarlos para el logro de las metas colectivas y resultados notables”.

Las dimensiones del liderazgo transformacional según (Silva, 2010, p. 128)

- a) La Influencia Idealizada como Atributo (**IIA**) se refiere a cómo el líder influirá en los seguidores inspirándoles orgullo, respeto, admiración y promoviendo una profunda identificación al ser tomado por sus seguidores como un modelo a seguir.
- b) La Influencia Idealizada como Comportamiento (**IIC**) refiere a un líder que se comporta de manera ética, moral y consistente, transmitiendo valores congruentes con sus acciones y promoviendo la importancia de una misión colectiva.
- c) La Motivación Inspiracional (**MI**) estaría relacionada con la comunicación de una visión de futuro clara, deseable y significativa, persuadiendo con entusiasmo

y optimismo que esta visión es posible. El líder desafía a los seguidores y despierta el espíritu de equipo, obteniendo como resultado seguidores involucrados y comprometidos en un proyecto compartido.

- d) La Estimulación Intelectual (**EI**) representa a un líder que potencia la creatividad e innovación en los seguidores, lo cual se logra mediante el cuestionamiento constante por parte del líder y de los seguidores de suposiciones y problemas. La Consideración Individual (**CI**) representa el trato del líder hacia cada uno de sus seguidores de manera individual, única y particular, identificando sus necesidades particulares de apoyo y desarrollo

El **concepto del Clima Organizacional**, Según Goncalves (2015), es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional. Es la expresión personal de la “percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización. (pág. 62)

Para Tarazona y Alba (2004), considera el modelo de Clima Laboral u Organizacional de Edison Trickett y Rudolph H. Moss, de las universidades de Yale y Stanford, respectivamente, que éste es un concepto sistémico, en el que cada organización es única, ya que posee su propia cultura, tradiciones y métodos de acción, que en su totalidad constituyen su clima organizacional, el cual es importante

en la medida que influye en la motivación, desempeño y satisfacción en el cargo (p. 42)

Las **dimensiones del Clima Organizacional** según Litwin y Stinger (1968)

Estructura: representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado.

Responsabilidad: es la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y saber con certeza cuál es su trabajo y cuál es su función dentro de la organización.

Recompensa: Sostienen que corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo o viceversa. La recompensa fue para este autor el sentimiento sobre la posibilidad de recibir una recompensa por el trabajo bien hecho, siendo esta medida usada por organizaciones para incentivar al colaborador interno. Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Desafío: corresponde a las metas que los miembros de una organización tienen respecto a determinadas metas o riesgos que pueden correr durante el desempeño de su labor. En la medida que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo, necesario en toda organización.

Relaciones: es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica de la organización y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad, que se puede dar entre los miembros de una organización.

Cooperación: es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical, como horizontal.

Estándares: esta dimensión habla de cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han fijado para la productividad de la organización. Esta dimensión habla de cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han fijado para la productividad de la organización.

Conflictos: Es el sentimiento de que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan o niegan las opiniones discrepantes y no temen o enfrentan y solucionar los problemas tan pronto como surjan.

Identidad: el sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Importancia del liderazgo transformacional, afirman que surge como respuesta al nuevo tipo de situaciones organizacionales en un ambiente dinámico y cambiante. Además, se consideran los rasgos, la conducta y el poder. En este orden, les da importancia a las reacciones emocionales de los subordinados como respuesta a una visión trascendental estableciendo los procesos colectivos de motivación como es la identificación social. Desde este entorno, el liderazgo transformacional se presenta tal como un estilo dinámico, con una alta capacidad de adaptación a las nuevas situaciones, donde se busca el trabajo en equipo y el desarrollo del mismo, bajo la perspectiva de que esto ayudará al beneficio de la institución colectiva. (Pertúz, 2018; Nogera, Pitarch y Esparcia, 2011, p. 384)

Formulación Problema

Problema general

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el clima organizacional en una empresa radial de Bambamarca, 2021?

Problemas específicos

¿Cómo se relación de la influencia idealizada con el clima organizacional en una empresa radial de Bambamarca, 2021?

Objetivo general

OG: Determinar la relación del Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021.

Objetivos específicos

OE 1: Determinar la relación de la influencia idealizada como atributo y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021.

OE 2: Determinar la relación de la influencia idealizada como comportamiento y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021.

OE 3: Determinar la relación de la motivación inspiración y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021.

OE 4: Determinar la relación de la estimulación intelectual y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021.

Hipótesis general

HG: El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

Hipótesis específicas

HE 1: La influencia idealizada como atributo se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

HE 2: La influencia idealizada como comportamiento se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

HE 3: La motivación inspiración se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

HE 4: La estimulación intelectual se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Investigación básica (Carrasco, 2005, p. 43) es la que no tiene intentos aplicativos inmediatos pues sólo busca ampliar y ahondar en la cantidad de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio constituye las teorías científicas las mismas que las examina para perfeccionar sus contenidos.

Los correlacional para (Hernández & Mendoza, 2018, p. 108) investigaciones que persigue asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en expresiones estadísticas.

2.1.2. Enfoque de investigación

Mientras (Bernal, 2016, p. 72). Cuantitativo: Se basa en la medición de las características de los fenómenos sociales, la cual basa en marco conceptual que permite al problema analizar una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de una forma deductiva este método tiene generalizar y normalizar los resultados.

2.1.3. Diseño de investigación

Así (Hernández & Mendoza, 2018, p. 175) El presente estudio No experimental es aquella que se realizan sin manipulación intencional de las

variables y en lo que son los observa los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Según (Hernández & Mendoza, 2018) El presente es el conjunto de todos los casos que sí concuerdan con una serie de especificaciones. Se puede definir también como una colección de todas las unidades de muestreo. En el trabajo de investigación fueron diez colaboradores de la Empresa Radial onda popular de Bambamarca, 2021

2.2.2. Muestreo Censo

Mientras (Hernández & Mendoza, 2018) El censo es el cómputo de datos estadísticos sobre una población específica de ese modo puede conocer las particularidades de la información respecto a un grupo de personas. Para el presente trabajo se aplicó un censo a los diez trabajadores de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021

2.2.3. Criterios de inclusión

- ❖ Personas de ambos sexos
- ❖ Personas con libre consentimiento

2.2.4. Criterios de exclusión

- ❖ Personas que no trabajen en la Empresa Radial Onda Popular Bambamarca - 2021

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Técnicas de recolección de datos

Considera (Carrasco, 2005, pág. 314) a la encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene.

2.3.2. Instrumentos de recolección de datos

Menciona (Hurtado, 2000) que el instrumento de recolección es el cuestionario para la variable de liderazgo transformacional y la variable de clima organizacional; por lo tanto, las alternativas de las respuestas se realizarán en la escala de Likert ([1] Nunca, [2] Casi nunca, [3] A veces, [4] Casi siempre, [5] Siempre); siendo para la variable liderazgo transformacional con 32 ítems variables divididos en dimensiones y la variable de clima organizacional con 50 ítems

Tabla 1 Instrumento de recolección de la variable liderazgo transformacional

Elementos	Descripción
Instrumento	Cuestionario
Autor	Br. Luis Alejandro Quispe Carbajal
Año	2021
Objetivo	Conocer la opinión de los colaboradores respecto a las características del líder de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021
Dimensiones	La Influencia Idealizada como Comportamiento, La Influencia Idealizada como Comportamiento
N° de Ítems	32
Población	10 colaboradores

Validez

Manifiesta (Hernández & Mendoza, 2018, p. 228) sobre la validez “grado en que un instrumento en verdad mide las variables que se busca medir se logra cuando se demuestra que el instrumento refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos” en la cual obtuvo un resultado de 0.914

Confiabilidad

Manifiesta (Hernández & Mendoza, 2018 p. 234) se refiere al grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición a los mismos individuos o casos de tiempo específico produce resultados iguales. Donde se recurrió a determinar el nivel de confiabilidad aun coeficiente llamado alfa de Cronbach

Tabla 2

Estadística de fiabilidad del liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.858	32

Tabla 3

Instrumento de recolección de la variable clima organizacional

Elementos	Descripción
Instrumento	Cuestionario
Autor Año	Br. Rosa María Barboza Maldonado 2019
Objetivo	Conocer la opinión de los colaboradores respecto a las Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflictos e Identidad
Dimensiones	La Influencia Idealizada como Comportamiento, La Influencia Idealizada como Comportamiento
N° de Ítems	50
Población	10 colaboradores

Validez

Manifiesta (Hernández & Mendoza, 2018, p. 228) sobre la validez “grado en que un instrumento en verdad mide las variables que se busca medir se logra cuando se demuestra que el instrumento refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos” en la cual obtuvo un resultado de 0.953

Confiabilidad

Manifiesta (Hernández & Mendoza, 2018, p. 228) se refiere al grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición a los mismos individuos o casos de tiempo específico produce resultados iguales. Donde se recurrió a determinar el nivel de confiabilidad aun coeficiente llamado alfa de Cronbach

Tabla 4

Estadística de fiabilidad del liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.948	50

2.4. Procedimientos

2.4.1. Recolección de datos

Como primera etapa desde la investigación se estableció contacto con la empresa radial de onda popular Bambamarca para la autorización la cual nos brindó información necesaria y apropiada para hacer que la investigación que se construye en sus instalaciones se estableció un compromiso de ambas partes para realizar la recolección de datos de una manera eficiente y oportuna en las fechas establecidas con anterioridad, terminada la primera etapa se seleccionó los instrumentos apropiados con

sus respectivas validez y confiabilidad que nos permitan obtener los datos que busca la investigación cómo se les uno los instrumentos se procedió a visitar la empresa radial para picar instrumentos tanto para la variable liderazgo transformacional como para la variable clima organizacional a los colaboradores de la empresa con el fin de que no exista ningún contratiempo en la investigación seguidamente se le explicó a cada colaborador el objetivo de la investigación que se está realizando y serían brindar indicaciones apropiadas para el llenado de las encuestas con esta etapa como esta etapa final de este proceso de los cuestionarios llenado por los colaboradores fueron foliados y revisado cuidadosamente para constatar que los que todos hubiese sido Rosa sueltos de manera adecuada por el censo realizado en la empresa de manera verdadera.

2.4.2. Análisis de datos

En el análisis de datos en este estudio se empleó el programa Microsoft Excel de 360 para la tabulación De valores y luego la data se procedió usando un programa estadístico SPSS versión 26 (paquete estadístico para las Ciencias Sociales); con los resultados de la base de datos se aplicó el estadístico Shapiro – Wilk como los datos son menores de 30 esto se debe es para medir el grado de concordancia que existe entre la distribución de una conjunto de datos y la distribución teórica específica para definir si la distribución teórica sí aproxima una distribución normal, con un nivel de significancia mayor a 0.05 indicará que la distribución es normal (Distribución Paramétrica) y si los resultados a 0.05 indicará que la distribución no es normal (Distribución No Paramétrica) por lo tanto los resultados concluyen que la investigación no es normal ha llegado a utilizar el estadístico Rho de Spearman ya que las alternativas de sus respuestas se encuentran en una escala ordinal.

Para la contrastación de las hipótesis se utilizó el estadístico Rho de Spearman, el cual es una prueba estadística que permite analizar la relación entre las variables liderazgo transformacional y clima organizacional donde la interpretación de Rho de Spearman puede variar en función a -1.00 a $+1.00$

Tabla 5

Significado de los valores Rho de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.1	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0.01 a $+0.10$	Correlación positiva débil
+0.11 a $+0.50$	Correlación positiva media
+0.51 a $+0.75$	Correlación positiva considerable
+0.76 a $+0.90$	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a $+1.00$	Correlación positiva perfecta

2.5. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó teniendo en cuenta el principio de autonomía capacidad de autodeterminación de actualidad mente y de manera consciente con la información prestada este estudio se desarrolló conforme a los siguientes criterios:

- ❖ Los colaboradores la empresa radial Onda Popular de Bambamarca se trató de manera confidencial por el investigador.
- ❖ La recolección de los datos se realizó con el consentimiento de los colaboradores de la empresa radial Onda popular de Bambamarca
- ❖ Finalmente, dicha investigación se citó siguiendo las normas APA para evitar el plagio 1° de similitud con los trabajos realizados por los diferentes investigadores respetando su así sus derechos correspondientes

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Como parte de los resultados se tomó en cuenta como primer procedimiento someter los datos a comprobar la Prueba de Normalidad

a) Formulación

H₀: La distribución de datos se ajusta a una distribución normal con parámetros μ y σ .

H_a: La distribución de datos no se ajusta a una distribución normal con parámetros μ y σ .

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c) Estadígrafo de prueba

Se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, como los datos son menores de 30 unidades de análisis

$$W = \frac{(\sum_{i=1}^n a_i x_{(i)})^2}{\sum_{i=1}^n (x_{(i)} - \bar{x})^2}$$

Donde

n Número de observaciones
 $x_{(i)}$ Valores ordenados de la muestra
 a_i Coeficientes tabulados

Tabla 6

Estadístico de prueba Shapiro Wilk de la variable liderazgo transformacional

Liderazgo Transformacional	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.191	10	0.002	0.936	10	0.000
Clima Organizacional	0.195	10	0.002	0.953	10	0.000
La Influencia Idealizada como Atributo	0.196	10	0.002	0.947	10	0.000
La Influencia Idealizada como Comportamiento	0.193	10	0.002	0.916	10	0.000
Motivación Inspiración	0.162	10	0.002	0.961	10	0.000
Estimulación Intelectual	0.262	10	0.002	0.891	10	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

d) Decisión

De los datos obtenidos en la tabla 6 se comprobó que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) es mayor que la significancia (Sig. = 0.000) no se acepta la hipótesis nula (H_0 : La distribución de datos se ajusta a una distribución normal con parámetros μ y σ). Por lo tanto, existe evidencia para afirmar que las variables y las dimensiones no se ajusta a una distribución normal con parámetros μ y σ . Se aplicará una prueba no paramétrica como las respuestas de los instrumentos se encuentran en escala de Likert y según la naturaleza de las variables es ordinal el estadístico no paramétrico que se utilizó es Rho de Spearman.

Objetivo General

Determinar la relación del Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021.

a) Formulación de hipótesis

$H_0: \rho = 0$ El Liderazgo Transformacional no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

$H_a: \rho \neq 0$ El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c) Estadígrafo de prueba

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ con } n-2 \text{ grados de libertad}$$

Tabla 7

Determinar la relación del Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021.

Correlaciones		Liderazgo Transformacional	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	1.000	0.517**
		Coefficiente de correlación	0.004
		Sig. (bilateral)	10
		N	10
Rho de Spearman	Clima Organizacional	0.517**	1.000
		Coefficiente de correlación	0.004
		Sig. (bilateral)	10
		N	10

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

d) Decisión

Interpretación descriptiva: se muestra en la tabla 7 el coeficiente de Rho Spearman ($r = 0.517$) que presentó una correlación positiva considerable entre las variables liderazgo transformacional y el clima organizacional.

Interpretación inferencial: Se observó que la Sig. (bilateral) = 0.004 es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, existe suficiente evidencia para afirmar que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

Objetivo Específico 1

Determinar la relación de la influencia idealizada como atributo y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021.

a) Formulación de hipótesis

$H_0: \rho = 0$ El Liderazgo Transformacional no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

$H_a: \rho \neq 0$ El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c) Estadígrafo de prueba

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ con } n-2 \text{ grados de libertad}$$

Tabla 8

Relación de la Influencia idealizada como atributo y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021.

Correlaciones		La Influencia Idealizada como Atributo	Clima Organizacional
Rho de Spearman	La Influencia Idealizada como Atributo	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.255**
		N	10
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0.255**
	Sig. (bilateral)	0.044	1.000
	N	10	10

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

d) Decisión

Interpretación descriptiva: se muestra en la tabla 8 el coeficiente de Rho Spearman ($r = 0.255$) que presentó una correlación positiva media entre la influencia idealizada como atributo y el clima organizacional

Interpretación inferencial: Se observó que la Sig. (bilateral) = 0.004 es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, existe suficiente evidencia para afirmar que la influencia idealizada como atributo se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación de la influencia idealizada como comportamiento y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021.

a) Formulación de hipótesis

$H_0: \rho = 0$ La influencia idealizada como comportamiento no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

$H_a: \rho \neq 0$ La influencia idealizada como comportamiento se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

c) **Estadígrafo de prueba**

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ con } n-2 \text{ grados de libertad}$$

Tabla 9

Relación de la influencia idealizada como comportamiento y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021.

Correlaciones		La Influencia Idealizada como Comportamiento	Clima Organizacional
Rho de Spearman	La Influencia Idealizada como Comportamiento	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.481**
		N	10
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0.481**
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	10

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

d) **Decisión**

Interpretación descriptiva: se muestra en la tabla 9 el coeficiente de Rho Spearman ($r = 0.481$) que presentó una correlación positiva media entre la influencia idealizada como comportamiento y el clima organizacional.

Interpretación inferencial: Se observó que la Sig. (bilateral) = 0.002 es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, existe suficiente evidencia para afirmar que la influencia idealizada como comportamiento se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

Objetivo Específico 3

Determinar la relación de la motivación inspiración y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021.

a) Formulación de hipótesis

$H_0: \rho = 0$ La motivación inspiración no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

$H_a: \rho \neq 0$ La motivación inspiración se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c) Estadígrafo de prueba

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ con } n-2 \text{ grados de libertad}$$

Tabla 10

Relación de la motivación inspiración y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021

Correlaciones		Motivación Inspiración	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Motivación Inspiración	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,756**
		N	10
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,756**
	Sig. (bilateral)	0.001	1.000
	N	10	10

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

d) Decisión

Interpretación descriptiva: se muestra en la tabla 10 el coeficiente de Rho Spearman ($r = 0.756$) que presentó una correlación positiva considerable entre la motivación inspiración y el clima organizacional.

Interpretación inferencial: Se observó que la Sig. (bilateral) = 0.001 es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, existe suficiente evidencia para afirmar que la motivación inspiración se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

Objetivo Específico 4

Determinar la relación de la estimulación intelectual y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021.

a) Formulación de hipótesis

$H_0: \rho = 0$ La estimulación intelectual no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

$H_a: \rho \neq 0$ La motivación inspiración se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c) Estadígrafo de prueba

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ con } n-2 \text{ grados de libertad}$$

Tabla 11

Relación de la estimulación intelectual y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021.

Correlaciones		Estimulación Intelectual	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Estimulación Intelectual	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.352**
		N	10
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0.352**
		Sig. (bilateral)	0.007
		N	10

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

d) Decisión

Interpretación descriptiva: se muestra en la tabla 11 el coeficiente de Rho Spearman ($r = 0.352$) que presentó una correlación positiva media entre la estimulación intelectual y el clima organizacional.

Interpretación inferencial: Se observó que la Sig. (bilateral) = 0.001 es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, existe suficiente evidencia para afirmar que la estimulación intelectual se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

El propósito de este presente trabajo de investigación fue determinar la relación del Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021. A continuación, se comparan los principales hallazgos, destacando la compatibilidad o diferencia de los antecedentes y fuentes teóricas citadas en el estudio.

Con respecto al objetivo general: Determinar la relación del Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021. Mediante la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho Spearman ($r = 0.517$); determinando una correlación positiva considerable entre las variables liderazgo transformacional y el clima organizacional, además la relación es significativa dado que la Sig. (bilateral) = 0.004 es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Estos resultados guardan similitud con lo expresado por Boderó (2017) en su tesis titulada “Relación de liderazgo transformacional con el clima organizacional en las empresas de alimentos Guayaquil” logrando determinar que existe la relación de liderazgo transformacional con el clima organizacional en las empresas de alimentos Guayaquil, Ecuador, mediante el estadístico no paramétrico que utilizó es Rho Spearman ($r = 0.539$) y un nivel de significancia (Sig. = 0.00). De igual manera Quispe (2021) en su tesis “Liderazgo y clima organizacional en la Empresa Electro Industrial Solutions S.A. Lima, 2020”, llega a demostrar que existe una correlación positiva media con el estadístico Rho de Spearman de ($r = 0.448$) con una significancia de (Sig. = 0.000) por lo tanto relación existe suficiente evidencia para afirmar que se relaciona el liderazgo con el clima organizacional en la Empresa Electro Industrial Solutions S.A.

En función al marco teórico coincidimos con lo planteado Hellriegel & Slocum (2009) quienes afirman que liderazgo transformacional involucra anteponerse a lo que pueda suceder en el futuro, inspirando a los colaboradores para que entiendan y asuman una visión en cuanto a sus posibilidades, desarrollando comunidades de aprendizaje, que afrontan diversos desafíos y reciben recompensas por ello. Además, coincidimos Lussier & Achua (2011) quienes definen que el líder transformacional es conocido por su capacidad de emocionar a las personas cuando enfrentan el cambio ya que comunican una visión singular de lo que acontecerá, usando los ideales y motivos naturales de sus colaboradores, buscando un buen clima organizacional.

En relación con el objetivo específico 1: Determinar la relación de la influencia idealizada como atributo y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021. Como se muestra en los resultados obtenidos, mediante la aplicación del estadístico Rho Spearman ($r = 0.255$) determinando una correlación positiva media es significativa dado que la Sig. (bilateral) = 0.004 es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Por lo tanto, existe suficiente evidencia para afirmar que la influencia idealizada como atributo se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca – 2021. Estos resultados concuerdan con Boderó (2017) en su investigación titulada “Relación de liderazgo transformacional con el clima organizacional en las empresas de alimentos Guayaquil” donde determinan que los resultados del coeficiente de Rho de Spearman ($r = 0.215$), que el valor de p (Sig.= 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$) se infiere que se relaciona la de la influencia idealizada como atributo con el clima organizacional de las empresas.

En relación con el objetivo específico 2: Determinar la relación de la influencia idealizada como comportamiento y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca – 2021. Como se muestra en los resultados obtenidos, mediante la aplicación del estadístico Rho Spearman ($r = 0.481$) determinando una correlación positiva media es significativa dado que la Sig. (bilateral) = 0.002 es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Por lo tanto, existe suficiente evidencia para afirmar que la influencia idealizada como atributo se relaciona significativamente la influencia idealizada como comportamiento se relaciona significativamente con el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca – 2021. Estos resultados concuerdan con Barboza (2019) en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores del Área Administrativa de la empresa Química Suiza SAC – 2019 donde el coeficiente de Rho de Spearman ($r = 0.864$) una correlación positiva muy fuerte con un valor de p (Sig.= 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) se infiere que se relaciona la de la influencia idealizada como comportamiento con el clima organizacional de las empresas y se concluyó que el líder de la empresa es un modelo para los colaboradores en términos de actitudes personales y profesionales, entonces mejora el clima laboral en la empresa.

En relación con el objetivo específico 3: Determinar la relación de la motivación inspiración y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021. Como se muestra en los resultados obtenidos, mediante la aplicación del estadístico Rho Spearman ($r = 0.756$) determinando una correlación positiva considerable es significativa dado que la Sig. (bilateral) = 0.001 es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Por lo

tanto, existe suficiente evidencia para afirmar la motivación inspiración se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -202. Estos resultados concuerdan con Crespo (2017), Lima Liderazgo y clima organizacional en el departamento de soporte técnico de la empresa Grupo visualCont S.A.C., donde el coeficiente Rho de Spearman ($r = 0.321$) una correlación positiva media con un valor de p (Sig.= 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), con concluyo que se relaciona la motivación inspiración y el clima organizacional en el departamento de soporte técnico de la empresa Grupo visualCont S.A.C.

En relación con el objetivo específico 4: Determinar la relación de la estimulación intelectual y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021. Como se muestra en los resultados obtenidos, mediante la aplicación del estadístico Rho Spearman ($r = 0.352$) determinando una correlación positiva considerable es significativa dado que la Sig. (bilateral) = 0.007 es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Por lo tanto, existe suficiente evidencia para afirmar estimulación intelectual se relaciona significativamente con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021. Estos resultados concuerdan con Garcilaso de la Vega y Rozas (2019), en su tesis “Liderazgo transformacional como factor influyente en el clima organizacional: el caso de empresas hotelera en la ciudad de Lima”, donde se evidencia la relación de la estimulación intelectual y el clima organizacional el caso de empresas hotelera en la ciudad de Lima, como se observa el coeficiente Rho de Spearman ($r = 0.739$) una correlación positiva muy fuerte con un valor de p (Sig.= 0.000) es menor que el nivel de significancia

($\alpha = 0.05$). Además, el liderazgo transformacional realiza una estimulación intelectual a los colaboradores para que desarrollen sus destrezas y capacidades (p. 49)

4.2. Conclusiones

En consecuencia, existe evidencia estadística que presenta una correlación positiva considerable y significativa entre las variables liderazgo transformacional y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021. Debido que el coeficiente de Rho Spearman ($r = 0.517$), y la Sig. (bilateral) = 0.004 es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$).

En consecuencia, existe evidencia estadística que presenta una correlación positiva media y significativa entre la influencia idealizada como atributo y el clima organizacional, las cuales se relacionan significativamente en la Empresa radial Onda Popular Bambamarca – 2021. Debido que el coeficiente Rho de Spearman ($r = 0.215$), determinando una correlación positiva media y es significativa dado que la Sig.(bilateral) 0.000 es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$).

En consecuencia, existe evidencia estadística que presenta una correlación positiva media la que es significativa entre la influencia idealizada como comportamiento y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca – 2021. Debido que el coeficiente Rho Spearman ($r = 0.481$) determinando una correlación positiva media y es significativa dado que la Sig. (bilateral) = 0.002 es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$).

En consecuencia, existe evidencia estadística que presenta una correlación positiva y significativa considerable la que es significativa entre la motivación inspiración y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021. Debido que el coeficiente Rho Spearman ($r = 0.756$) determinando una correlación positiva considerable y es significativa dado que la Sig. (bilateral) = 0.001 es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$).

En consecuencia, existe evidencia estadística que presenta una correlación positiva media la que es significativa entre la estimulación intelectual y el clima organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021. Debido que el coeficiente Rho Spearman ($r = 0.352$) determinando una correlación positiva media y es significativa dado que la Sig. (bilateral) = 0.007 es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$).

REFERENCIAS

Aco, D., & Delgado, D. (2019). *Relación entre el clima organizacional y la percepción de los estilos de liderazgo en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa - 2019*. Cocachacra: Universidad Católica San Pablo. Obtenido de <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/20.500.12590/16254>

Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo*. Universidad de Alcalá, Madrid, España.

Barboza, R. M. (2019). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores del Área Administrativa de la empresa Química Suiza SAC - 2019*. Lima, Perú.

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson.

Bodero, B. (2017). *Relación de liderazgo transformacional con el clima organizacional en las empresas de alimentos Guayaquil*. Sambondo: UEES. Obtenido de http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/12345689/1190/1/BODERO_RAMOS_BRENDA_LISSETTE_26_DIAZ_CEVALLOS_VANESSA_BEATRIZ_MDTH-P-2014-2016-000LVALLE%20%282%29.pdf

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San

Marcos.

CGR. (2014). Marco Conceptual del Control Interno. Lima, Perú. Obtenido de http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/web/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf

Chung, V. M. y Espinoza, J. L. (2020). Efecto mediador de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del conocimiento .Perú. Obtenido de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1333/1271>

Contreras, F. V. (2016). Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención. Tesis, Universidad del Rosario, Colombia.

Crespo, E. (2017). *Liderazgo y clima organizacional en el departamento de soporte técnico de la empresa Grupo visualCont S.A.C.* Lima: Unniversidad Peruana de las Américas. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/163/Liderazgo%20Transformacional%20y%20Clima%20Organizacional%20CRESPO%20Y%20PARDO%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Escalante, N. (2018). El liderazgo y su relación con la gestión en la Institución Educativa Básica Regular; nivel secundario de Molinopampa del Caserío de

Molinopampa del Distrito y Provincia de Celendín, durante el año 2014. Cajamarca, Perú.

Fernández, Y., & et al. (2020). *Liderazgo transformacional y su importancia en la construcción del clima organizacional caso radio Súper Popayán*. Popayán Cauca: Universidad de Popayán.

Figuroa, G. L., Paladines, J. P., Paladines, J. N., Caicedo, Ch. R. y Romero, M. I. (2017). *Modelo de plan estratégico de sistemas para la gestión y organización a través de una plataforma informática*. España: Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.

Ganga, F., & Navarrete, E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Revista Gaceta Laboral*.

Garcilaso de la Vega, D. J. y Rozas, T. (2019). *Liderazgo transformacional como factor influyente en el clima de innovación: el caso de empresas hotelera en la ciudad de Lima*. Lima, Perú.

ión Financiera - SIAF. Trujillo.

Vásquez, J. T. (2019). *El liderazgo docente y directivo en relación con el clima organizacional*.
Goncalves, A. (2015). *Fundamentos Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). México.

Gonzales, J. et. al (2018). *La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas*. Ecuador.

Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill.

Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: Fundación Sypal.

López-Roldan, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

Litwin y Stinger. (1968). Clima organizacional y satisfacción laboral. Redalyc, <https://www.redalyc.org/html/4577/457745495014/>.

Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo. Teoría y aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Cengage Learning Editores S.A. de C.V.

Mendez, H. E. (2017). Liderazgo transformacional y clima organizacional en el Área de Gestión Pedagógica de la UGEL Santa, 2017. Chimbote, Perú.

Murillo, R. L. (2020). Liderazgo transformacional - transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la Ciudad de Bogotá, Colombia. Bogota D. C. , Colombia: Universidad del Rosario.

Ocharán, W. A. (2018). Influencia del liderazgo transformacional del Director en el desempeño laboral del Docente en la Institucion Educativa Privada Willian Prescott, nivel Primaria, de la Ciudad de Cajamarca. Cajamarca, Perú.

Ortiz, A. M. (2017). Factores de liderazgo transformacional que impactan en el clima organizacional de la Corporación Batuta Risaralda. Colombia. Obtenido de <https://core.ac.uk/reader/132572450>

Quispe, L. (2021). *Liderazgo y clima organizacional en la Empresa Electro Industrial Solutions S.A. Lima, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64717/Quispe_CLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Patiño, M. (17 de Agosto de 2018). ¿Por qué es tan difícil encontrar buenos jefes en las empresas peruanas? Perú 21, pág. 2. Obtenido de <https://peru21.pe/economia/dificil-encontrar-buenos-jefes-empresas-peruanas-nndc-428588-noticia/?ref=p21r>

Pérez, G., Jiménez, G. L. y Romo, G. (2016). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia). Antioquia, Colombia.

Pertúz, F. (2018). Liderazgo transformacional en empresas sociales desde la perspectiva ética de la responsabilidad social. TELOS.

Silva, Y. F. (2010). Aplicación del MLQ a formadores de RRHH: un estudio descriptivo. Barcelona, España.

Tarazona, D. y Alba, R. (2004). Condiciones Psicosociales del Trabajo. Lima:

UNMSM.

UNT. (2017). El ABC del Sistema Integrado de Administracma institucional en la Institución Educativa N° 82693 el Ahijadero, Bambamarca - 2018. Cajamarca, Perú.

Zerpa, C. E. y Ramírez, J. J. (2012). Moralidad, empatía, inteligencia emocional y liderazgo transformacional: un modelo de rutas en estudiantes de posgrados gerenciales en una universidad venezolana. Colombia. Obtenido de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/229/375>

ANEXO 1 Matriz operacional

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo Transformacional	Goncalves (2015), es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional	La Influencia Idealizada como Atributo	Sentido del humor
			Modo de identificación
			Asume riesgos compartidos
		La Influencia Idealizada como Comportamiento	Conducta ética y moral
			Ética
			Moral
		Motivación Inspiración	Consistente
			Tramite Valores
			Optimismo
			Entusiasmo
Estimulación Intelectual	Expectativas		
	Proyecto compartido		
	Creatividad e innovación		
Clima Organizacional	Goncalves (2015), es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional	Estructura	Manejo de criterio
			Ideas y soluciones
			Jerarquía
		Responsabilidad	Normas
			Procedimientos
		Recompensa	Supervisiones
			Iniciativas
		Relaciones	Reconocimiento
			Sanciones
		Cooperación	Toma de decisiones
Riesgo			
Estándares	Optimo trabajo		
	Relaciones interpersonales		
Conflictos	Rendimiento		
	Desempeño		
Identidad	Libertad de opinión		
	Acuerdos y desacuerdos		
			Empatía
			Lealtad

ANEXO 2 Matriz de consistencia de Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	Metodología	Población y muestra	
Problema General	General	General							
¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el clima organizacional en una empresa radial de Bambamarca, 2021?	Identificar el Liderazgo Transformacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021	El Liderazgo Transformacional tiene relación significativa con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca - 2021.	Liderazgo Transformacional	La Influencia Idealizada como Atributo	Sentido del humor Modo de identificación Asume riesgos compartidos Conducta ética y moral Ética	Técnica de encuesta Instrumento Cuestionario	Tipo: Básica correlacional Enfoque: Cuantitativo, Diseño No experimental	Población estuvo conformada por 10 colaboradores de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca - 2021	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas							
¿Cómo es el liderazgo transformacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021?	Identificar el Liderazgo Transformacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021	El Liderazgo Transformacional siempre se presenta en la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021			Motivación Inspiración				Moral Consistente Transmite Valores Optimismo Entusiasmo Expectativas
¿Cómo es el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021?	Describir el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021	El Clima Organizacional siempre se presenta en la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021			Estimulación Intelectual				Proyecto compartido Creatividad e innovación Manejo de criterio Ideas y soluciones
¿Cómo se relacionan las dimensiones de Liderazgo Transformacional con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021?	Determinar la relación de las dimensiones de Liderazgo Transformacional con el Clima Organizacional de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021	Las dimensiones de Liderazgo Transformacional se relacionan significativamente con el Clima Organizacional en la Empresa radial Onda Popular Bambamarca, 2021	Clima Organizacional	Estructura	Jerarquía Normas Procedimientos				
					Responsabilidad	Supervisiones Iniciativas			Muestra: 10 colaboradores de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca - 2021
					Recompensa	Reconocimiento Sanciones			
					Relaciones	Toma de decisiones Riesgo			
					Cooperación	Óptimo trabajo Relaciones interpersonales			
					Estándares	Rendimiento Desempeño			
					Conflictos	Libertad de opinión Acuerdos y desacuerdos			
					Identidad	Empatía Lealtad			

ANEXO 3 ENCUESTA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Objetivo: Conocer la opinión de los colaboradores respecto a las características del líder de la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021

Instrucciones: Estimado(a) colaborador la encuesta es anónima y está destinada a conocer sobre liderazgo transformacional.

Lea detenidamente cada proposición y responda marcando con una X la alternativa de su elección, determinando que la puntuación va del 1 es el más bajo y el 5 más alto (5 Siempre, 4 Casi siempre 3 A veces, 2 Casi nunca, 1 Nunca). Por favor no deje ninguna respuesta sin marcar.

I. DATOS GENERALES

Edad:-----

1.1. GENERO:

Hombre

Mujer

N°	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1	2	3	4	5
Dimensión la Influencia Idealizada como Atributo						
1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes					
2	Me hace sentir orgulloso(a) de trabajar con él (ella)					
3	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber					
4	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo					
5	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar					
6	Considerar los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma					
7	Demuestra un sentido de autoridad y confianza					
8	Enfatiza la importancia de una misión común					
Dimensión la Influencia Idealizada como Comportamiento						
9	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de trabajo					
10	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo					
11	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros					
12	Me ayuda a mejorar mis capacidades					
13	Provee consejo útil para mi desarrollo					
14	Me enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de otros					

15	Promueve el auto desarrollo						
16	Da atención especial a los miembros que parecen negligentes						
Dimensión la Motivación Inspiracional							
17	Habla de forma optimista sobre el futuro						
18	Habla entusiastamente acerca de que necesidades deben ser satisfechas						
19	Presenta una convincente visión del futuro						
20	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas						
21	Estimula el darse cuenta de lo que es esencial considerar						
22	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer						
23	Pone altos estándares de desempeño						
24	Centra mi atención sobre lo que hay que hacer para ser exitoso						
Dimensión la Estimulación Intelectual							
25	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas						
26	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas						
27	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos						
28	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo						
29	Enfatiza el valor de cuestionar las presunciones						
30	No estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas antes						
31	Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas						
32	Me estimula para expresar mis ideas y opiniones						

Gracias

ANEXO 4 ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Conocer la opinión de los colaboradores sobre el clima organizacional en la Empresa radial Onda Popular Bambamarca -2021

Instrucciones: Estimado(a) colaborador la encuesta es anónima y está destinada a conocer sobre el clima organizacional.

Lea detenidamente cada proposición y responda marcando con una X la alternativa de su elección, determinando que la puntuación va del 1 es el más bajo y el 5 más alto (5 Siempre, 4 Casi siempre 3 A veces, 2 Casi nunca, 1 Nunca). Por favor no deje ninguna respuesta sin marcar.

II. DATOS GENERALES

Edad:-----

1.2. GENERO:

Hombre

Mujer

CLIMA ORGANIZACIONAL						
Dimensión Estructura		1	2	3	4	5
1	En esta empresa está claro que las tareas están bien y organizadas					
2	En esta empresa siempre está claro quién debe tomar las decisiones.					
3	En esta empresa está claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno					
4	En esta empresa es necesario permiso para hacer cada cosa					
5	las ideas nuevas no se toman en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir					
6	En esta empresa trabajamos de forma clara y planificada					
7	En las labores que me desempeño, se exactamente quién es mi jefe					
Dimensión Responsabilidad						
8	Los jefes prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales					
9	En esta empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo					
10	Los jefes prefieren que, si se hace bien las, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos					
11	Los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.					
12	Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa					

13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.								
14	Es común que los errores sean superados sólo con disculpas.								
15	Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume su responsabilidad en el trabajo.								
Dimensión Recompensa									
16	En esta empresa los que realizan trabajo pueden llegar a ocupar mejores puestos								
17	En la empresa es importante destacar el trabajo bien hecho								
18	En la empresa mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.								
19	En la empresa existe una tendencia a ser más negativo que positivo								
20	En la empresa hay recompensas y reconocimientos por								
21	En la empresa los errores son sancionados								
22	En la empresa se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos								
Dimensión Desafío									
23	La empresa se desarrollado por que se arriesgó cuando fue necesario								
24	En la empresa la toma de decisiones se realiza de forma cautelosa para alcanzar los fines propuesto								
25	La dirección de la empresa considera las buenas iniciativas								
26	Para que la empresa sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos								
Dimensión Relaciones									
27	En la empresa predomina un ambiente de amistad								
28	La empresa se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado								
29	En la empresa es fácil tener amigos.								
30	En esta institución la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás								
31	En esta empresa existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal								
Dimensión Cooperación									
32	En esta empresa los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error								
33	En la empresa la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno								
34	En la empresa existe mucha confianza entre superior y subordinado								
35	La empresa muestra interés por las personas, sus problemas e inquietudes								
36	Cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros								
Dimensión Estándares									
37	En la empresa se exige un rendimiento muy bueno en el trabajo								
38	Par la administración de esta empresa toda tarea ser mejor hecha								
39	Mi jefe continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y engrupo								

40	La empresa mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos								
41	En la empresa se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento								
Dimensión Conflicto									
42	En la empresa las personas parecen darle importancia al hecho de hacer bien su trabajo								
43	La mejor manera de dar una impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos								
44	La dirección considera que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la empresa								
45	En la empresa se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con los jefes								
Dimensión Identidad									
46	En la empresa no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo								
47	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta para llegar a un acuerdo								
48	Soy miembro de un equipo que funciona bien								
49	Existe lealtad hacia la empresa								
50	En la empresa las personas están preocupadas de sus propios intereses								

Gracias