Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Liderazgo transformacional y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración

Autores

Jacksuro Kenner Mori Cadillo

Yeraldin Milagros Silva Velasquez

Asesor

Dr. Guillermo Percy Aliaga López



Huacho – Perú
2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Jacksuro Kenner Mori Cadillo	75139324	18/09/2026
Yeraldin Milagros Silva Velasquez	72668388	18/09/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Guillermo Percy Aliaga López	15590569	https://orcid.org/0000-0003-3081-2205
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Viviana Inés Vellón Flores De Solano	15596783	https://orcid.org/0000-0001-6611-7218
Yolanda Emperatriz Maguiña Poma	15739689	https://orcid.org/0009-0002-4671-7085
Jorge Alberto Alarcón Alva	15728889	https://orcid.org/0000-0002-0115-0380

Yeraldin Silva Y Jacksuro Mori 2025-023675

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE P...

Quick Submit

Quick Submit

Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3201728989

Fecha de entrega
1 abr 2025, 10:05 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
1 abr 2025, 10:16 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
lo_Jacksuro_y_Silva_Velasquez_Yeraldin_-_Turnitin_30-03-2025.pdf

Tamaño de archivo
1.9 MB

77 Páginas

18.080 Palabras

74.926 Caracteres

17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Small Matches (less than 10 words)

Top Sources

16% Internet sources
5% Publications
14% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

DEDICATORIA

A mis padres, por su amor incondicional y apoyo constante en cada paso de este camino. Gracias a su fuerzo me impulso a alcanzar mis sueños. A mis amigos, por estar siempre a mi lado, brindándome inspiración y motivación en los momentos más difíciles. Y, especialmente, a mis tíos que están en el cielo Edith Mori Pachas y Alfredo Cadillo Mendez, que desde el cielo me guían con su amor y sabiduría. Su recuerdo vive en mi corazón y su apoyo siempre me inspira. Esta tesis es un tributo a su legado y a todo lo que me enseñaron.

Jacksuro Kenner Mori Cadillo

A Dios y a nuestros padres por todo el apoyo que nos han brindado para formarnos en personas exitosas que, con sus sacrificios y sus sabios consejos, me inspiraron a ser cada día mejor y a lograr ser una gran profesional. A nuestros docentes, quienes se tomaron el arduo trabajo de guiarnos y compartirnos sus conocimientos, pero además de eso, han sido encaminarnos profesionales.

Yeraldin Milagros Silva Velasquez

AGRADECIMIENTO

Quisiera comenzar agradeciendo a mi asesor de tesis, Dr. Guillermo Percy Aliaga López por su experiencia, paciencia y apoyo constate que fueron fundamentales para la realización de este trabajo. A mi familia, por su amor incondicional y por siempre creer en mí. Expresar mi más sincero agradecimiento. A la Universidad José Faustino Sánchez Carrión por abrirme las puertas y brindarme la oportunidad de avanzar en mi carrera profesional. Finalmente, agradezco a los colegas y colaboradores que participaron en esta investigación en la recopilación de datos.

Jacksuro Kenner Mori Cadillo

En primer lugar, agradecemos a nuestra familia por su apoyo incondicional para cumplir el sueño de la realización profesional y personal que pese a las adversidades siempre alentándonos a seguir adelante. También agradecer a todos los profesores y a esas personas que, a lo largo de esta etapa universitaria, nos ayudaron a formarnos en conocimientos para enfrentar las distintas situaciones que la vida nos pone en frente. Por último, agradecer a la Universidad José Faustino Sánchez Carrión que, gracias al compromiso de brindar educación de calidad, nos han brindado todas las herramientas necesarias para nuestra formación y fortaleciéndonos para profesionales de calidad.

Yeraldin Milagros Silva Velasquez

ÍNDICE

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTO viii

RESUMEN xiii

ABSTRACT xiv

INTRODUCCIÓN xv

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1

1.1 Descripción de la realidad problemática 1

1.2 Formulación del problema 3

1.2.1 Problema general 3

1.2.2 Problemas específicos 3

1.3 Objetivos de la investigación 4

1.3.1 Objetivo general 4

1.3.2 Objetivos específicos 4

1.4 Justificación de la investigación 5

1.5 Delimitación del estudio 6

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO 7

2.1 Antecedentes de la investigación 7

2.1.1 Investigaciones internacionales 7

2.1.2 Investigaciones nacionales 10

2.2 Bases teóricas 14

2.3 Bases filosóficas 21

2.4 Definiciones de términos básicos 21

2.5 Hipótesis de investigación 23

2.5.1 Hipótesis general 23

2.5.2 Hipótesis especificas 23

2.6 Operacionalización de las variables 23

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA 26

3.1 Diseño de la investigación 26

3.2 Población y muestra 27
3.2.1 Población 27
3.2.2 Muestra 27
3.3 Técnicas de recolección de datos 29
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información 30
3.5 Matriz de consistencia 31

CAPÍTULO IV. RESULTADOS 32
4.1 Análisis de resultados 32
4.2. Contrastación de hipótesis 45

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN 52
5.1. Discusión de resultados 52

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 57
6.1. Conclusiones 57
6.2. Recomendaciones 58

CAPITULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 59

ANEXOS 65
Anexo 1: Matriz de Consistencia 66
Anexo 2: Instrumentos 68
Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos 74
Anexo 4: Base de datos 76
Anexo 5: Evidencia fotográfica 80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categoría del liderazgo transformacional 32

Tabla 2. Categoría de la influencia idealizada 33

Tabla 3. Categoría de la motivación inspiracional 35

Tabla 4. Categoría de la estimulación intelectual 36

Tabla 5. Categoría de la consideración individualizada 38

Tabla 6. Categoría de la cultura organizacional 39

Tabla 7. Categoría de la orientación a los resultados 41

Tabla 8. Categoría de la orientación a las personas 42

Tabla 9. Categoría de la orientación a los equipos 44

Tabla 10. Prueba de Normalidad del liderazgo transformacional 46

Tabla 11. Prueba de Normalidad de la cultura organizacional 47

Tabla 12. Correlación entre liderazgo transformacional (LT) y la cultura organizacional (CO) 48

Tabla 13. Correlación entre liderazgo transformacional (LT) y la cultura organizacional orientada a los resultados(COR) 49

Tabla 14. Correlación entre liderazgo transformacional (LT) y la cultura organizacional orientada a las personas (COP) 50

Tabla 15. Correlación entre liderazgo transformacional (LT) y la cultura organizacional orientada a los equipos (COE) 51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo transformacional 32

Figura 2. Influencia idealizada 34

Figura 3. Motivación inspiracional 35

Figura 4. Estimulación intelectual 37

Figura 5. Consideración individualizada 38

Figura 6. Cultura organizacional 40

Figura 7. Orientación a los resultados 41

Figura 8. Orientación a las personas 43

Figura 9. Orientación a los equipos 44

Figura 10. Histograma y curva normal del liderazgo transformacional 46

Figura 11. Histograma y curva normal de la cultura organizacional 47

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024. **Metodología:** El tipo de investigación que se realizó fue básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal y de enfoque cuantitativo. Teniendo una muestra de 104 personas, la técnica que se empleo fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con 32 ítems para la variable X y 22 ítems para la variable Y, con una prueba de Rho de Spearman. **Resultados:** Se demostró la hipótesis alterna al hallar el valor p = 0,000 y ser menor a 0,05; teniendo el valor del coeficiente Rho de Spearman = 0.841 nos indica estadísticamente que existe una correlación positiva alta, por lo tanto, se acepta H_1, con respecto a la hipótesis general. Además, el 64.4% de los encuestados sostienen que el liderazgo transformacional empleado por los responsables de dirigir la municipalidad en estudio es alto y el 63.5% de los encuestados sostienen que la cultura organizacional definidas y empleadas dentro de la municipalidad en estudio es buena. **Conclusiones:** Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, cultura organizacional, liderazgo, cultura.

ABSTRACT

Objective: Determine the significant relationship between transformational leadership and organizational culture in the district municipality of Paramonga during 2024. **Methodology:** The type of research carried out was basic, correlational, non-experimental in design, cross-sectional and quantitative approach. Having a sample of 104 people, the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire with 32 items for variable X and 22 items for variable Y, with a Spearman's Rho test. **Results:** The alternative hypothesis was demonstrated by finding the p value = 0.000 and being less than 0.05; Having the value of Spearman's Rho coefficient = 0.841, it statistically indicates that there is a high positive correlation, therefore, H1 is accepted, with respect to the general hypothesis. Furthermore, 64.4% of the respondents maintain that the transformational leadership used by those responsible for directing the municipality under study is high and 63.5% of the respondents maintain that the organizational culture defined and used within the municipality under study is good. **Conclusions:** There is a significant relationship between transformational leadership and organizational culture in the district municipality of Paramonga during 2024.

Keywords: Transformational leadership, organizational culture, leadership, culture.

.

.

INTRODUCCIÓN

Este compendio denominado “Liderazgo transformacional y cultura organizacional en la municipalidad distrital de Paramonga, 2024”, hemos señalado como objetivo establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Paramonga.

El estudio que hemos realizado se fundamentó en el análisis del liderazgo transformacional y como esta característica propia de cada organización guarda una reciprocidad con la cultura organizacional de la institución. Además, se ha tenido como escenario los ambientes de la municipalidad del distrito en estudio.

La investigación se desarrolló en capítulos, según detalle:

Capítulo I: Planteamiento del Problema; nos presenta la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la investigación, delimitación del estudio y la viabilidad del estudio.

Capítulo II: Marco teórico; nos presenta antecedentes de la investigación, bases teóricas, definición de términos básicos, hipótesis de la investigación y la operacionalización de la variable.

Capítulo III: Metodología; nos presenta el diseño metodológico, la población y muestra, técnicas de recolección de datos y técnicas para el procesamiento de la información.

Capítulo IV: Resultados; nos presenta análisis de resultados y contrastación de hipótesis.

Capítulo V: Discusión; nos presenta la discusión de los resultados.

Capítulo VI: en este capítulo nos presenta las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Moreira (2020), menciona que desde hace muchos años a nivel mundial se ha debatido sobre de qué manera el liderazgo ejerce influencia sobre sus subalternos. Considerada como una condición humana básica y global, existente desde los inicios de la humanidad, donde, en la existencia de la sociedad, líderes son los que han impulsado a los que integran su grupo a lograr las metas exitosamente, de tal forma que, mediante el cambio del tiempo, el liderazgo también se ha transformado.

Álvarez, Castillo, Molina y Balague (2016) indica resaltar que el estilo de liderazgo transformacional es el más estudiado e investigado, a nivel internacional en las últimas décadas, debido a una creciente cantidad de citas y trabajos existentes, este estilo representa a uno de los mayores paradigmas estudiados a fin de entender los efectos del comportamiento del liderazgo en el campo de la psicología aplicada.

Rojas y Di Fiore (2021) mencionan que, a nivel de Latinoamérica, el liderazgo transformacional está enlazado al aprendizaje organizacional por parte de sus líderes y miembros ya que el liderazgo se asocia a toma de decisiones y se encarga de desarrollar una comunicación efectiva, motivando a sus colaboradores a efectuar acciones en beneficio de la organización. Ello genera que los miembros de la organización en conjunto con sus habilidades y capacidades trabajen en equipo donde se adapten a objetivos comunes para lograr la realización de metas establecidas por la empresa. líder es quien se encarga de dirigir y motivar a su personal haciéndolos participe de propuestas de mejora para la empresa ofreciéndoles respaldo, apoyo y trabajo en equipo para resolver incertidumbres y promover soluciones.

Gonzales y Lopez (2023) sostienen que, en el Perú, se hace notable la falta de capacidad, gestión y sobre todo de liderazgo para enfrentar situaciones muy complicadas, la pandemia ha originado, en el ámbito empresarial un pobre desempeño organizacional, por lo qué sectores como el gobierno regional, educación, salud, han dado signos de ineficiencia y ausencia de liderazgo, entre otros. Estos factores afectan a los usuarios de la gestión pública, es por ello que se debe implementar un liderazgo transformacional, para así lograr la estabilidad entre la búsqueda de resultados y la supervivencia de los sectores públicos viendo así el bienestar de los trabajadores, logrando de manera igualitaria la responsabilidad y la ética en el ambiente laboral con altos niveles de desempeño y valores surgidos por el liderazgo para así aumentar los efectos motivacionales para los sectores públicos.

A nivel nacional Kety Jáuregui directora de la maestría en Organización y Dirección de personas de ESAN en el diario Gestión (2022) comenta que existen varios puntos de vista en la cultura organizacional puesto que el liderazgo transformacional ha resultado ser muy apropiado para equipos virtuales ya que tiene impacto directo en el rendimiento de sus colaboradores.

En la municipalidad distrital de Paramonga, un problema crítico relacionado con el liderazgo transformacional y la cultura organizacional es la falta de cohesión y dirección en la ejecución de proyectos municipales. Puesto que se logró observar en las instalaciones del municipio, que en las vitrinas se exhibían cuidadosamente varios folletos, que parecían haber sido creados en las computadoras del mismo municipio, invitando a los ciudadanos a participar en la elaboración del presupuesto, donde manifestaban que debían estar registrados, de lo contrario no podrás participar. Uno de los requisitos para poder participar es pertenecer a una zona determinada o estar registrado en una de las asociaciones, solo así se pueden registrar proyectos, siempre y cuando los

proyectos estén registrados por otras instituciones de la región o municipio; esta acción limita al ciudadano de a pie, puesto que para poder ser escuchado o participar en los proyectos sociales o presupuestales se debe pertenecer a una asociación. Además, pudimos ser testigos de los pedidos de la ciudadanía respecto a la seguridad ciudadana, control municipal a los establecimientos nocturnos, la falta y mejoramiento de pistas y veredas, los escasos centros deportivos y proyectos de inversión a su distrito. Es por estas razones que llegamos a establecer que la ausencia de un liderazgo dificulta la inspiración y motivación al personal contribuye a una cultura organizacional fragmentada, donde los equipos no trabajan de manera coordinada ni alineada con los objetivos institucionales. Esto resulta en una gestión ineficaz de los recursos y una implementación deficiente de las iniciativas públicas. Sin una guía clara y un enfoque cohesivo, los proyectos municipales tienden a enfrentar retrasos y falta de éxito, afectando la capacidad de la municipalidad para cumplir sus metas y servir efectivamente a la comunidad.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los resultados en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024?

- ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a las personas en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024?
- ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los equipos en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los resultados en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.
- Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a las personas en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.
- Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los equipos en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica

La presente investigación se justifica teóricamente, puesto que buscó aumentar el conocimiento con respecto al liderazgo transformacional y la cultura organizacional con las bases teóricas expuestas dentro de la investigación.

Justificación práctica

La presente investigación se justifica prácticamente, puesto que la finalidad fue brindar información relevante sobre el liderazgo transformacional y cultura organizacional, con el fin de que los trabajadores municipales puedan gestionar sus actividades de manera visionario y efectiva. Se busco también promover un liderazgo adecuado y desarrollar una cultura institucional que favorezca el éxito y la eficiencia en la administración municipal del distrito.

Justificación social

La presente investigación se sustenta socialmente, porque beneficio a la municipalidad distrital de Paramonga y a sus colaboradores administrativos, debido a que la implementación de un liderazgo transformacional efectivo permitió a los empleados sentirse más motivados y desempeñar sus funciones con mayor eficiencia. Además, fomento un ambiente en el que los trabajadores puedan expresar sus ideas y llevarlas a cabo sin temor a cometer errores, contribuyendo así a un desempeño laboral más innovador y eficaz.

Justificación metodológica

Con la presente investigación se buscó la identificación de las variables de estudio, las cuales utilizaran la técnica de la encuesta; como instrumento se utilizó el cuestionario, uno por cada variable, por medio de la recolección de datos, podremos

obtener resultados adecuados. Por ello se plasmó esta información en dos instrumentos de 32 ítems para la primera variable y 22 ítems para la segunda variable de estudio y así poder garantizar los de la recolección de información en el presente trabajo de investigación.

1.5 Delimitación del estudio

Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación, se realizó a los ambientes o unidades de servicio de la municipalidad distrital de Paramonga, ubicadas en Paramonga.

Delimitación social

El grupo social objetivo de estudio estuvieron delimitados por los trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga.

Delimitación temporal

Durante los meses de setiembre y octubre, se realizó el levantamiento de información tanto histórica como actual, antecedentes, bases teóricas y las teorías basadas en las variables de estudio. Posteriormente en los meses de octubre a noviembre del 2024, se creó la base de datos con los resultados de la recolección de información, la cual nos permitió demostrar las hipótesis de investigación, llegar a la conclusión con el trabajo de tesis y finalmente defender la investigación planteada.

Delimitación conceptual

La propuesta que se presentó para el desarrollo del trabajo de investigación estará dirigida a unificar e integrar conceptos, definiciones teóricas basadas en el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga; las cuales fueron desarrolladas en sus diferentes etapas de la investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Montoya, Londoño, Ramírez, Quijano, Santos y Ponce (2021), en su investigación titulada "*Liderazgo transformacional y cultura organizacional*"; realizada en Colombia, tuvo por objetivo analizar la influencia del ejercicio del liderazgo transformacional en la cultura organizacional. Para esto, se hace una revisión documental de conceptos fundamentales relacionados con las dimensiones que conforman este estilo de liderazgo y la cultura organizacional resaltando también la importancia y utilidad que ha tenido para las organizaciones modernas. Como conclusión del proyecto, se puede mencionar que el liderazgo dentro de unas organizaciones el componente principal en la materialización de la estrategia y la cultura, deben desarrollar y potenciar a las personas en las empresas, buscando que sus colaboradores sean más estratégicos, empáticos y asertivos. (p.1)

García (2019), en su investigación titulada "*Influencia del liderazgo en la cultura organizacional. Estudio comparativo en pequeñas y medianas empresas de Pichincha*"; realizada en Ecuador, tuvo por objetivo analizar la influencia del estilo de liderazgo en la cultura organizacional entre las pequeñas y medianas empresas del sector manufacturero de la provincia de Pichincha. Para tal fin, se utilizará una metodología mixta cuantitativa y cualitativa. En lo cuantitativo, se aplicará dos encuestas, a una muestra de 234 empresas, 150 pequeñas y 84 medianas. Para la variable liderazgo el cuestionario MLQ-5X de Bass y Avolio; y, en el caso de la

cultura organizacional el cuestionario OCAI de Cameron y Quinn. Lo cualitativo se manifiesta en la adopción de dos grupos focales formados con una muestra de directivos y mandos medios de las pequeñas y medianas empresas. El carácter de la investigación también es mixto, exploratorio, descriptivo y correlacional, de corte transversal. Los datos obtenidos fueron sometidos a una evaluación multivariante. Las técnicas estadísticas utilizadas fueron el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) y el Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM). Se utilizó el software estadístico SPSS versión 24 y el programa AMOS versión 22. Los resultados de la investigación demuestran que el estilo de liderazgo predominante en las PYMES es transformacional, el tipo de cultura organizacional es clan y en lo referente a la relación entre las variables a un nivel de significancia $p < 0.05$ (0.017) el coeficiente de correlación es -0.159, demostrando que existe una correlación lineal débil pero significativa. Por lo tanto, se concluye que el liderazgo influye, de forma débil, en la cultura organizacional de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de la Provincia de Pichincha. (p.14)

Méndez, Guerra y López (2024) en su investigación titulada "*Cultura tributaria y su incidencia en el cumplimiento de obligaciones fiscales Quevedo, 2022*"; realizada en Venezuela, tuvo por objetivo evaluar el liderazgo y la cultura organizacional en la Unidad Educativa Colegio La Salle La Colina, Caracas, basado en el modelo European Foundation for Quality Management, tomando en consideración una amplia gama de orientaciones y marcos teóricos relacionados con el liderazgo, la cultura organizacional y la gestión de la calidad, ofreciendo una visión holística y completa de la gestión organizacional. La investigación, con enfoque cuantitativo, tuvo un muestreo no probabilístico por conveniencia, conformado por 27 personas, entre directivos y docentes de la institución, a quienes se aplicó una

encuesta para recolectar datos, mediante un cuestionario estructurado, en escala tipo Likert. Los hallazgos evidenciaron, que el modelo permite a la organización realizar un análisis objetivo, riguroso y estructurado de la actividad y los resultados de una organización a fin de establecer un diagnóstico de su situación. (p.141)

Macías, Rodríguez y Santana (2021), en su investigación titulada "*El liderazgo y su impacto en la cultura organizacional de las empresas familiares de Ecuador*"; realizada en Ecuador, tuvo por objetivo analizar el impacto que tiene el liderazgo en la cultura organizacional de las empresas familiares de Ecuador. El estudio se caracteriza como una investigación cuantitativa, con un tipo hipotético deductiva, con diseño transversal, de carácter descriptivo – correlacional. La muestra de estudio estuvo constituida por 382 empresas familiares. La obtención de datos se ha hecho a través de un instrumento de medición con 35 items en escala de Likert, mismo que fue validado con el alfa de Cronbach con un valor de 0,976 y mediante el estadístico Rho de Sperman se pudieron validara las hipótesis, obteniendo los siguientes resultados: El liderazgo impacta en la cultura organizacional con una correlación p "Rho" de Spearman de 0,920. La influencia idealizada impacta en la cultura organizacional con un coeficiente p (Rho) Spearman de 0,870. La motivación inspiracional impacta en la cultura organizacional con un coeficiente p (Rho) Spearman de 0,960. La estimulación intelectual impacta en la cultura organizacional con un coeficiente p (Rho) Spearman de 0,958. La consideración individualizada impacta en la cultura organizacional de las empresas familiares de Ecuador con un coeficiente p (Rho) Spearman de 0,847. (p.1)

Moreira (2020), en su investigación titulada "*Estudio del liderazgo y cultura organizacional de los servidores públicos en los hospitales del Ecuador*"; realizada

en Ecuador, tuvo por objetivo identificar la incidencia del liderazgo en la cultura organizacional de los servidores públicos del Hospital General - Babahoyo, a fin de optimizar los procesos y recursos administrativos. Se efectuó un estudio descriptivo y concluyente con un enfoque cuantitativo que identifica un error del tres por ciento al momento de aplicar las encuestas a una muestra de ciento cincuenta y ocho trabajadores del Hospital General – Babahoyo, para conocer las variables que afectan su nivel de percepción y satisfacción laboral. Se analizaron factores como el apoyo y confianza, relación y comunicación, justicia, delegación de responsabilidades, toma de decisiones, orgullo y estímulos, pudiendo obtener como resultado que existe un 50% de trabajadores que se sienten orgullosos de pertenecer a la institución, a pesar de haber factores contrarios, incluso con percepción muy baja, como capacidad de toma de decisiones, justicia, entre otros; por lo que se considera que debe de existir mayor compromiso de parte de las autoridades de la institución, para que los funcionarios, se sientan motivados al momento de realizar sus actividades diarias, para lo cual se debe aplicar liderazgo y cultura organizacional incluyentes; para así finalmente cumplir de manera exitosa con los objetivos institucionales, que enmarcan la razón de ser de la entidad. (p.1)

2.1.2 Investigaciones nacionales

Isuiza (2022), en su investigación titulada "*Liderazgo Transformacional y la Cultura Organizacional según el Personal del Área de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2021*"; realizada en Ucayali, tuvieron por objetivo determinar como el liderazgo transformacional incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel

Portillo, 2021, su estudio de tipo aplicada, nivel no experimental, diseño descriptivo correlacional, aplico dos cuestionarios mediante la técnica de la encuesta a la muestra poblacional de tamaño 32 unidades de análisis. En cuanto a los resultados se tuvo que el 50% de trabajadores afirmaron que el liderazgo transformacional fue eficiente y la cultura organizacional buena en el área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo; y el cuanto a la comprobación de la hipótesis general se tuvo la aceptación con una correlación positiva alta de 0.874 y un valor de significancia (Sig.) aceptable de 0.000 <0.05. Por lo tanto, existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021. (p.13)

Bravo (2023), en su investigación titulada "*Factores asociados a la evasión tributaria y su incidencia en el cumplimiento de las obligaciones tributarias de los comerciantes de carnes - mercado Las Flores, Huaraz – 2022*"; realizada en Chicalyo, tuvo por objetivo elaborar una propuesta de liderazgo transformacional para consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo. Por ello, se empleó el método cuantitativo, de tipo básica, y diseño no experimental descriptiva – propositiva. En consecuencia, se tuvo una muestra de 20 colaboradores de la entidad pública SENCICO, por lo que se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, por ello fue validado por expertos en el tema. Los resultados muestran que el 25% nunca se sentían satisfechos con el trabajo que realizaba en la entidad pública, y el 35% estuvieron totalmente en desacuerdo que se sienten parte de un solo equipo, concluyendo que la propuesta de liderazgo transformacional es crucial en la entidad para consolidar la

cultura organizacional, lo cual conlleva a que todo el equipo trabaje en base a un solo objetivo en común en la institución. (p.9)

Coronado, Baldeos, Ramos, Lioo y Neri (2023), en su investigación titulada "*Programa de liderazgo transformacional y su impacto en la cultura organizacional: caso Municipalidad Provincial de Huaura (Perú)*"; realizada en Huacho, tuvo por objetivo determinar cómo la aplicación de un programa de liderazgo transformacional mejora la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Huaura, Perú. El presente estudio es cuantitativo, de diseño experimental con preprueba-posprueba y grupo de control, y alcance explicativo. Los datos se recopilaron mediante un pretest y postest. La muestra fue aleatoria y contó con 60 trabajadores de dicha entidad, a quienes se les distribuyó en dos grupos de 30 elementos cada uno y se les administró un cuestionario de 20 preguntas. Como resultado se obtuvo de acuerdo con el estadístico U de Mann-Whitney, se contrastó que en el pretest la percepción de la cultura organizacional obtuvo un valor de 0.216 mayor a la Sig. teórica (a = 0.05); sin embargo, después de administrar el programa, en el postest, la percepción de la cultura de la entidad fue de 0.000 menor a la Sig. teórica. Se concluyó que la administración de un programa de liderazgo transformacional mejoró significativamente la cultura organizacional en la institución en estudio, dado que contribuyó a que los colaboradores se comprometieran con su trabajo e institución, a que se compartieran nuevos valores y se asuman mejores políticas para enfrentar los entornos cambiantes, así como a innovar y aceptar riesgos, y a orientarse como equipo hacia los resultados. (p.95)

Obregón y Salvador (2022) en su investigación titulada "*Liderazgo transformacional y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020*"; realizada en Huancayo, tuvo por objetivo determinar la

relación que existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020., en respuesta al problema, la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán – 2020. Para el cumplimiento de nuestros objetivos, y la prueba de hipótesis, utilizamos el enfoque cuantitativo, como método general el científico, de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, la población se encontró conformada por 122 trabajadores municipales, la muestra fue de tipo no probabilístico. Para la medición de las variables se utilizó el cuestionario, en escala ordinal de tipo Likert, los cuales fueron validados por el juico de expertos, y la confiabilidad sometida al estadístico Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0,934 para variable liderazgo transformacional y de 0,951 para la variable cultura organizacional. Nuestra conclusión principal fue: Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un "r" = 0,990, lo cual nos afirma que, si se aplica un liderazgo transformacional adecuado, entonces la cultura organizacional mejorara en gran manera. (p.14)

Tesen (2022), en su investigación titulada "*Estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el Centro de Salud de Magllanal, Jaén*"; realizada en Chiclayo, tuvo por objetivo diseñar estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional del centro de salud de Magllanal – Jaén, 2022. La investigación fue de tipo básica, con un diseño cuantitativo, no experimental, transversal, propositiva, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario por cada variable. Los

cuestionarios fueron aplicados a 65 colaboradores. En la variable de liderazgo transformacional, los resultados evidenciaron que el 66% de los colaboradores acepta el estilo de liderazgo transformacional que tiene gerente del centro de salud, mientras que el 34% de los mismos lo rechaza; en la variable de cultura organizacional el 85% de los colaboradores piensa que cuentan con una cultura organizacional adecuada, mientras que el 14.3% piensa que la cultura organizacional es ineficiente y que debe ser fortalecida. Se concluyó que las deficiencias presentadas por los colaboradores en ambas variables, sirvió para diseñar el desarrollo del plan de estrategias y se recomendó al gerente del centro de salud tomar en cuenta la ejecución de dicho plan para reforzar el estilo de liderazgo transformacional y para fortalecer la cultura organizacional de la institución. (p.4)

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo transformacional

2.2.1.1 Definición de liderazgo

Páez, Rincón, Astudillo y Bohórquez (2014) Se entiende como la capacidad que tiene un líder para ganar confianza, inspirar a los demás, ser auténtico, enlazar con sus seguidores y ser un modelo en la conducta ética.

Alcázar (2020) Es aquel proceso por el cual una persona influye a un grupo de gente a fin de alcanzar un objetivo en común.

Changar y Atan (2021) Es el proceso de objetivos establecidos, en los que se hace uso de todas las estrategias, para ser compartidos entre el líder y subordinados, siendo estos últimos la herramienta más importante de la empresa a quienes hay que motivar, incentivar, etc.

2.2.1.2 Definición de liderazgo transformacional

Covey (1998) refiere que el líder transformacional, busca los cambios en los aspectos: sociales, económicos, tecnológicos, culturales y políticas. El líder transformacional está obligado en elevar el interés de sus seguidores, el desarrollo de la autoconciencia y aceptación de la misión organizacional y el bienestar del equipo

Rojero (2019) El liderazgo transformacional es definido como aquel que fomenta cualidades favorables a sus seguidores, no solo está enfocado en cumplir las metas de la organización, sino que también en enseñar a los trabajadores a desarrollar su moral, dando como resultado conductas positivas que generan un desempeño satisfactorio para la institución.

Pradhan, Panda y Jena (2017) lo definen como un estilo motivacional hacia los trabajadores, ya que el líder se enfoca en desarrollar las habilidades de sus empleados por medio de la comunicación.

Visvanathan, Muthuveloo y Teoh (2018), lo consideran como liderazgo de soporte debido a la estrecha relación que existe entre el líder y subordinado.

2.2.1.3 Importancia del Liderazgo transformacional

Turner, Barling y Zacharatos (2002) El Liderazgo Transformacional es una forma constructiva de dirigir al recurso humano y tiene la capacidad de contribuir en el bienestar mental de los trabajadores.

Pariona (2022) Este estilo de liderazgo es importante porque, dentro del funcionamiento de las organizaciones, define a un líder como un ejemplo y un modelo de integridad y justicia. Impulsa a que los líderes establezcan metas claras, con plena capacidad para motivar y alentar a su equipo, reconociendo el buen trabajo y brindándole su apoyo si es necesario. Un líder transformacional, genera organizaciones saludables y eficaces, ya que influye en las personas emocionalmente,

lo que resulta en un compromiso legítimo de la gente a su cargo y los orienta a cumplir los resultados propuestos y hasta superar expectativas. Como visión general, es fundamental identificar el estilo de liderazgo que más se adapte a la cultura de la empresa y así se inicie una generación de cambio que conlleve a la mejora en el rendimiento de todos los trabajadores y por defecto, de la organización.

2.2.1.4 Dimensiones

- **Influencia idealizada**

  Warren (2008) refiere que demuestra un rol para sus seguidores, demostrando consideración por las necesidades de los otros, incluso sobre sus propias necesidades, compartiendo riesgos con los seguidores, siendo consistente y mostrando altos estándares de conducta ética y moral. El líder es respetado, admirado y tiene la confianza de quienes le siguen, siendo modelos de identificación e imitación.

- **Motivación inspiracional**

  Jensen Potočnik y Chaudhry (2020) mencionan que se entiende por motivación inspiracional a la característica de difundir adecuadamente una visión atractiva que genere un ambiente de trabajo en equipo favorable y enérgico para la empresa

- **Estimulación intelectual**

  Díaz, Andrade y Ramírez (2019) sostienen que la dimensión estimulación intelectual es aquella que motiva a los subordinados a solucionar problemas organizacionales de forma creativa e innovadora generando que ellos se desenvuelven de la mejor manera.

- **Consideración individualizada**

  Changar y Atan (2021) definen que la dimensión consideración individualizada prioriza las necesidades de los trabajadores, con el objetivo de que se sientan estimados y queridos.

2.2.2. Cultura organizacional

2.2.2.1 Definición

Robins y Coulter (2014) mencionan que la cultura organizacional se determina como títulos, principios, y formas de hacer las cosas que comparten los colaboradores de la institución, intervienen en su forma de actuar, se distinguen de toda la organización de las demás.

Kostempska (2017) menciona que la cultura organizacional se define como un conjunto de valores, creencias y conceptos relevantes que los integrantes de la organización identifican en conjunto.

Al-Sada, Al-Esmael y Faisal (2017) definen la cultura organizacional como el conocimiento distribuido de los valores, de las normas y filosofías de cómo marchan o deben de marchar las cosas en una empresa.

Visvanathan, Muthuveloo y Teoh (2018) afirma que la cultura organizacional es la actitud y el comportamiento de un grupo de individuos que conviven; además como el entorno del lugar de trabajo, el estilo o tipo de vestimenta, el sistema de creencias, los valores y las normas.

Guerrero (2020) lo define como un conjunto de valores y creencias organizacionales, donde esa serie de valores define la filosofía de vida y el estilo organizacional de una empresa.

2.2.2.2 Elementos de la cultura organizacional.

Mendez (2019), menciona los principales elementos, que actualmente son considerados dentro de la cultura organizacional, son los siguientes:

a. La interacción social, que es un conjunto de parámetros que dirigen el comportamiento de la persona y los ejecuta en su proceso de interacción con los demás en la dinámica organizacional.
b. La identidad y cohesión social, que es el resultado de la interacción de los diferentes grupos de interés con la empresa, si la identidad es fuerte permitirá alinear a los miembros con los objetivos y se conducirá a la cohesión social que crea ventajas competitivas en relación a otras empresas.
c. La diferenciación, que se da cuando la empresa toma decisiones como eliminar, cambiar y crear nuevas características, tomando en cuenta la dinámica interna, los sistemas de comunicación, la información del entorno y el mercado a fin de lograr el éxito a diferencia de las otras empresas.
d. Las normas de acción, que son establecidas por las personas dentro de la organización y pueden cambiar con el tiempo.

Por otro lado, Guerrero (2020), menciona que los elementos de la cultura organizacional son:

- Las percepciones.
- Los significados.
- Las creencias y las expectativas.
- Las normas.

- Las políticas.
- Los valores.
- Los pensamientos.
- La misión.
- La visión.
- La comunicación.

2.2.2.3 Características de la cultura organizacional.

Existen diversas características de la cultura organizacional como los que propone Guerrero (2020), entre las cuales se encuentran:

- El desarrollo humano.
- La visión de largo plazo.
- La calidad de los productos o servicios.
- La cooperación de los equipos de trabajo.

Por otro lado, Taghizadeh, Rahman, Hossain y Haque (2019) determinan que existen cuatro características principales de la cultura organizacional que son:

- La consistencia. • La cooperación.
- La efectividad. • La innovación.

2.2.2.4 Tipos de cultura organizacional

Existen diversos tipos de cultura organizacional como los que propone Visvanathan (2018), donde menciona que se pueden clasificar en tres tipos:

- La cultura burocrática: se define como una cultura con un alto grado de control, poder por parte de la gerencia o del líder y está orientado a asegurar que las tareas se completen de manera eficaz y eficiente.
- La cultura innovadora: se enfoca en desafiar el statu quo, ya que promueve nuevas ideas, el desarrollo de nuevas habilidades y el crecimiento sostenible de la organización adecuándose a los cambios.
- La cultura de apoyo: conduce a una satisfacción laboral gracias a los lazos de colaboración y soporte entre los colaboradores y a los clientes.

2.2.2.5 Dimensiones

- **Orientada a los resultados**

  Robins (2004) menciona que es donde los jefes se centran en la meta, más que en el desarrollo por cómo se logran los objetivos. A su vez Ratnasari y Sutjahjo (2020) señalan que es donde la administración se basa en resultados más que en las técnicas y procesos.

- **Orientada a las personas**

  Robins (2004) afirma que es cuando la determinación de los jefes influye en las funciones de los trabajadores de la organización. Así como Ratnasari y Sutjahjo (2020) señalan que es donde la administración tiene en cuenta los resultados que se originan en los empleados.

- **Orientada a los equipos**

  Robins (2004) menciona que es el nivel de trabajo en equipo y no de individualismo, coincidiendo con Ratnasari y Sutjahjo (2020) que

comentanta que es donde las tareas laborales son organizados en equipos.

2.3 Bases filosóficas

Castillo (2022) menciona que el liderazgo desde el punto de vista filosófico, es remontarse a las grandes civilizaciones, que instituyeron las bases para los cambios de la sociedad actual, personajes que desplegaron su poder, creando escenarios adversos y favorables en las épocas de la edad media, moderna, posmoderna y moderna. De acuerdo al avance del conocimiento, la información y la tecnología, el liderazgo ha ido tomando otras características, la interacción de las ideas en los diversos contextos, como en el comercial, en donde debe usar sus conocimientos y experiencias para dirigir empresas en diversos rubros. En relación al liderazgo transformacional, ser líder significa involucrarse en los temas de moralidad y motivación. El líder transformacional busca elevar el nivel de conciencia de sus discípulos apoyados en ideales y altos valores, como la libertad, justicia, igualdad, paz y humanidad; el carisma, orgullo, respeto y confianza, son características de este líder. También, trasmite altas expectativas, conversación asertiva y sencilla, origina la racionalidad y solución de problemas.

2.4 Definiciones de términos básicos

- **Proactividad:** Refiere a un tipo de comportamiento de tipo anticipatorio, que no requiere de un estímulo externo para iniciar una acción o emprender un cambio. El comportamiento proactivo es todo lo opuesto al comportamiento reactivo, el cual se limita a reaccionar ante un estímulo proveniente del afuera. Equipo editorial Etecé (2021)

- **Incentivo:** Los incentivos son estímulos ofrecidos por una empresa con el fin de motivar la productividad y el bienestar general de la organización. Estos pueden tener la forma de reconocimientos, premios o beneficios laborales que se otorgan como recompensas por alcanzar metas definidas o bien como estimulantes para llegar a ellas. Clavijo (2024)
- **Inspiración:** La inspiración es una repentina disposición para llevar a cabo una actividad, especialmente cuando se trata de algo vinculado a la creatividad o a los asuntos del espíritu. Por ejemplo, en el arte la inspiración es un brote de creatividad, o sea, un rapto de potencia creativa que empuja al artista a producir su obra, y que luego desaparece. Equipo editorial Etecé (2022)
- **Cultura:** La cultura es el conjunto de elementos y características propias de una determinada comunidad humana. Incluye aspectos como las costumbres, las tradiciones, las normas y el modo de un grupo de pensarse a sí mismo, de comunicarse y de construir una sociedad. Equipo editorial Etecé (2022)
- **Líder:** Un líder es una persona que guía, dirige o inspira a otros individuos o a un grupo hacia el logro de metas o la realización de una visión común. Equipo de Enciclopedia Significados (2024)
- **Transformacional:** El liderazgo transformacional es un estilo que busca inspirar y generar cambios positivos tanto en las personas como en los sistemas dentro de un equipo de trabajo. El líder transformacional no solo se enfoca en el éxito del proyecto, sino que también se preocupa profundamente por el desarrollo y bienestar de cada miembro del equipo. Este tipo de líder es enérgico, optimista, entusiasta y apasionado, cualidades que le permiten involucrarse activamente en los procesos y fomentar un ambiente de crecimiento. Equipo editorial de indeed (2024)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.

2.5.2 Hipótesis especificas

- Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los resultados en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.
- Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a las personas en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.
- Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los equipos en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.

2.6 Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Liderazgo transformacional	El líder transformacional, busca los cambios en los aspectos: sociales, económicos, tecnológicos, culturales y políticas. El líder transformacional está obligado en elevar el interés de sus seguidores, el desarrollo de la autoconciencia y aceptación de la misión organizacional y el bienestar del equipo. Covey (1998)	Se desarrollará la medición de la variable considerando las cuatro dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada; las cuales incluyeron indicadores como comunicación, resolución, estimulo, inspiración, entusiasmo, corrección, motivación, innovación, estrategias, reconocimiento, etc; empleando una escala de Likert.	Influencia idealizada	• Comunicación • Resolución • Cumplimiento • Estimulo	1-8	Cuestionario de liderazgo transformacional
			Motivación inspiracional	• Inspiración • Retos • Entusiasmo • Optimismo	9-16	
			Estimulación intelectual	• Corrección • Motivación • Solución • Innovación • Opinión • Capacidad	17-23	
			Consideración individualizada	• Estrategias asertivas • Propuesta • Desarrollo personal • Empatía • Necesidad • Reconocimiento • Apoyo	24-32	

Cultura organizacional	La cultura organizacional se determina como títulos, principios, y formas de hacer las cosas que comparten los colaboradores de la institución, intervienen en su forma de actuar, se distinguen de toda la organización de las demás. Robins y Coulter (2014)	Se desarrollará la medición de la variable teniendo en consideración las tres dimensiones: orientación a los resultados, orientación a las personas y orientación a los equipos; las cuales incluyen los indicadores como cumplimiento de los objetivos, proactividad, eficiencia, motivación, incentivo, compromiso, inclusión, etc; empleando una escala de Likert.	Orientación a los resultados	• Cumplimiento de los objetivos • Mejora continua • Eficiencia • Proactividad	1-7	Cuestionario de cultura organizacional
			Orientación a las personas	• Motivación • Incentivo • Capacitación • Progreso profesional	8-12	
			Orientación a los equipos	• Compromiso • Comunicación • Inclusión • Integración laboral	13-22	

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

En relación a la naturaleza del problema y de acuerdo a los objetivos planteados, el tipo de investigación que se utilizo fue aplicada. Según Chenet (2018), "la investigación aplicada tiene como finalidad la resolución de problemas prácticos, en ese sentido, el propósito de realizar aportaciones al conocimiento teórico es secundario" (p.92). Además, será de corte transversal, porque los datos a recolectar serán en un tiempo determinado.

3.1.2. Nivel de investigación

La investigación fue de nivel correlacional, según Bernal (2012) esto fundamentado en los principios de relación entre las variables de estudio, buscando elementos comunes por más significativos que sean.

3.1.3. Diseño de investigación

De diseño no experimental, para Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que la investigación se da en un contexto de carácter no experimental, donde implica la observación del hecho en su condición natural de las dos variables de estudio como la educación financiera y espíritu emprendedor, sin ninguna manipulación intencional, el cual nos permitió analizarlo y describirlo en un momento dado (p.152).

3.1.4 Enfoque de investigación

Enfoque de investigación fue cualitativo porque recopilaremos, analizaremos y obtendremos datos cuantitativos con el propósito de mostrar los objetivos de

investigación, al respecto, Flick (2015) señala que, la posición de métodos híbridos se concentra en la combinación práctica de investigación cualitativa y cuantitativa para finalizar con la beligerancia de los modelos preliminares.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población de estudio lo conformaron 142 trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga en el 2024.

3.2.2 Muestra

La muestra respecto a la población de estudio lo conformaron 104 trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga en el 2024, esta información se obtuvo mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2PQN}{E^2(N-1)+Z^2PQ}$$

Donde:

N: tamaño de la población.

Z: Grado de confianza que se establece.

E: Error absoluto precisión de la estimación de la proporción.

P: Proporción de unidades que poseen el atributo de interés.

Q: la diferencia aritmética de P respecto a la unidad.

Entonces reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(142)}{(0.05)^2(141)+(1.96)^2(0.5)(0.5)} = 104 \text{ trabajadores}$$

Criterios de inclusión

1) Trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga.
2) Trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga sin limitaciones o sin dificultad de comunicación.
3) Trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga que desean colaborar con la investigación voluntariamente.

Criterios de exclusión

1) Trabajadores no administrativos de la municipalidad distrital de Paramonga.
2) Trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga con limitaciones o con dificultad de comunicación.
3) Trabajadores de la municipalidad distrital de Paramonga que no desean colaborar con la investigación voluntariamente.

Criterios éticos

1) Respeto: El principio del respeto para la información brindada por los trabajadores de la municipalidad que intervienen en la investigación.
2) Beneficio: El principio de beneficencia, porque el desarrollo de la investigación no afectara de manera negativa las costumbres o su identidad cultural de los representantes, por lo contrario, esto generara nuevos conocimientos.
3) Justicia: El principio de justicia, para lo cual buscara brindar seguridad y confiabilidad de la información de las personas que intervienen en la investigación.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

La técnica que se empleó en la presente tesis fue la encuesta para ambas variables de estudio, esta herramienta es la más usada en los trabajos de investigación científica, por facilitarnos una mejor perspectiva de la población en estos casos. Siguiendo a Hernández (2018) la ventaja principal de esta técnica residió en la gran economía de tiempo y personal que implicó, ya que en nuestro caso será posible aplicarla directamente al grupo implicado. Asimismo, cabe mencionar que el procedimiento general del análisis de la información aportada por esta técnica será mencionado en el siguiente apartado referido a los instrumentos de manera específica, lo constituye el cuestionario estructurado.

3.3.2 Instrumentos

El instrumento que se aplico fue el cuestionario para ambas variables de estudio, la cual estuvieron compuestas por 32 ítems para la variable liderazgo transformacional y 22 ítems para la variable cultura organizacional, además se empleando la escala de Likert modificado.

Validación

Instrumento liderazgo transformacional: Estuvo conformada por cuatro dimensiones, las culés son: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada; las cueles se midieron esta información con 32 ítems (Ver Anexo 2). El tiempo estimado para responder al cuestionario fue de 15 minutos aproximadamente.

Instrumento cultura organizacional: Estuvo conformada por tres dimensiones, las culés son: orientada a los resultados, orientada a las personas y orientada a los equipos;

las cueles se midieron esta información con 22 ítem (Ver Anexo 2). El tiempo estimado para responder al cuestionario fue de 15 minutos aproximadamente.

Confiabilidad

La confiabilidad estuvo fundamentada por el Alfa de Crombach, las cuales se aplicarán a cada instrumento de investigación, la ventaja de este coeficiente reside en que requiere de una sola administración del instrumento de medición. Puede tomar valores entre 0 y 1, donde 0 significa nula confiabilidad y 1 representa la confiabilidad total.

En el siguiente cuadro se presenta los coeficientes calculados para cada dimensión del test.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1-\frac{\sum S_i^2}{S_T^2}\right]$$

Dónde:

K es el número de ítems

$\sum S_i^2$ es la suma de varianza de cada ítem.

$\sum S_T^2$ es la varianza total de las filas.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para el muestreo: Aleatorio simple

La técnica del muestreo es al azar, dados que los residentes serán escogidos dentro del ámbito comercial.

Para la recolección de datos

- Recolección de información por lugar de procedencia
- Agrupamiento de la información

- Clasificación de información
- Generación de tabla de especificaciones
- Aplicación de la encuesta
- Cuadros estadísticos
- Prueba de entrada, proceso – salida

La información fue registrada en una base de datos del programa SPSS 26.0 que nos permitirá la presentación ordenada de los datos en tablas, gráficos para su posterior análisis e interpretación y para la contratación de hipótesis, fundamentadas en la Estadística Inferencial - Distribución normal.

3.5 Matriz de consistencia

La representación explicita se verá en el Anexo 1.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Resultados de la variable liderazgo transformacional

Tabla 1

Categoría del liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
	Medio	37	35,6	35,6	35,6
	Alto	67	64,4	64,4	100,0
	Total	**104**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Elaboración propia

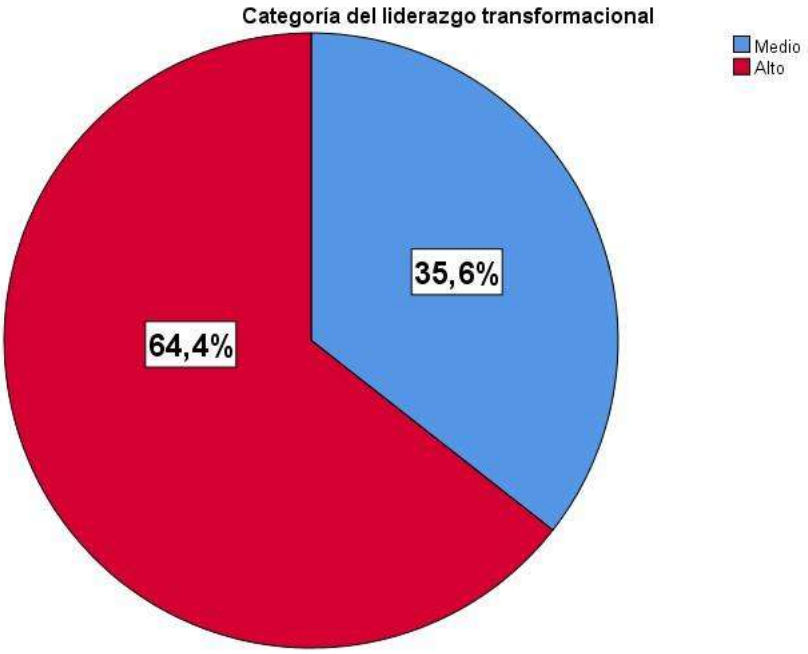


Figura 1. Liderazgo transformacional

De los resultados expuestos en la variable liderazgo transformacional, podemos mencionar que consistió en la aplicación de un cuestionario de 32 ítems, distribuidas en 4 dimensiones; las cuales se baremaron en 3 niveles; donde ninguno de los encuestados

sostienen que el liderazgo transformacional empleado por los responsables de dirigir la municipalidad en estudio es de nivel bajo; el 35.6% de los encuestados sostienen que el liderazgo transformacional empleado por los responsables de dirigir la municipalidad en estudio es de nivel medio y el 64.4% de los encuestados sostienen que el liderazgo transformacional empleado por los responsables de dirigir la municipalidad en estudio es de nivel alto, la cual se sustenta en la información que se comparte frecuentemente por el responsable de la institución, en saber escuchar y atender oportunamente las necesidades del personal, en abordar oportunamente los conflictos generados en los ambientes de la institución, en establecer la coherencia entre las partes dentro de la municipalidad, en poder valorar nuestro trabajo dentro del municipio, en tener definido las prioridades de la municipalidad, en corregir a los colaboradores de manera constructiva, en motivar al personal y desempeñarse con eficiencia, en tener un abanico de alternativas de solución, en utilizar estrategias asertivas propias para resolver problemas, en proponer estrategias de mejora ante sus superiores, en fomentar al personal a asumir responsabilidades para su propio desarrollo.

Tabla 2

Categoría de la influencia idealizada

		Frecuencia	**Porcentaje**	**Porcentaje válido**	**Porcentaje acumulado**
Válido	Bajo	6	5,8	5,8	5,8
	Medio	33	31,7	31,7	37,5
	Alto	65	62,5	62,5	100,0
	Total	**104**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Elaboración propia

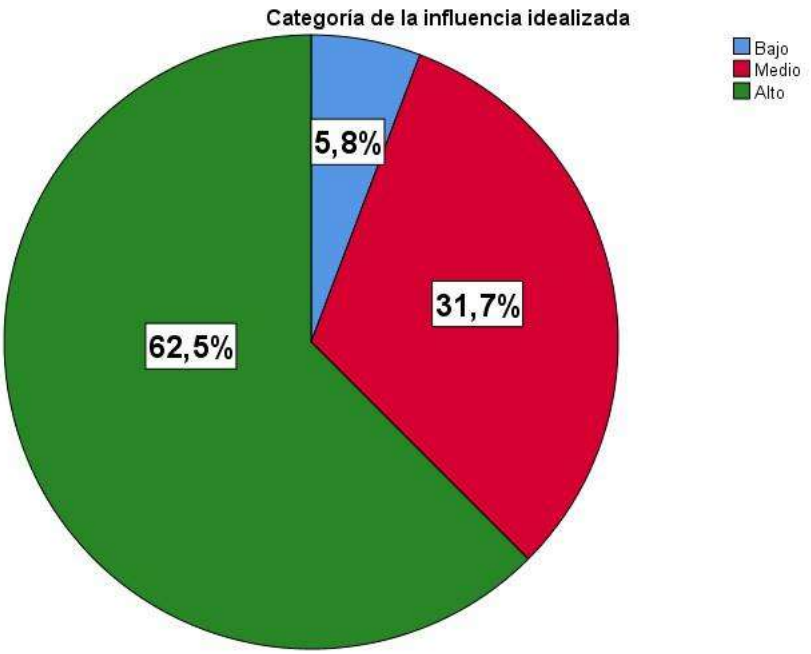


Figura 2. Influencia idealizada

De los resultados expuestos por la dimensión influencia idealizada de la variable liderazgo transformacional, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde el 5.8% de los encuestados sostienen que la influencia idealizada respecto al liderazgo transformacional empleado por los responsables de dirigir la municipalidad en estudio es de nivel bajo; el 31.7% de los encuestados sostienen que la influencia idealizada respecto al liderazgo transformacional empleado por los responsables de dirigir la municipalidad en estudio es de nivel medio y el 62.5% de los encuestados sostienen que la influencia idealizada respecto al liderazgo transformacional empleado por los responsables de dirigir la municipalidad en estudio es de nivel alto, la cual se sustenta en la información que se comparte frecuentemente por el responsable de la institución, en saber escuchar y atender oportunamente las necesidades del personal, en abordar oportunamente los conflictos generados en los ambientes de la institución, en resolver efectivamente los problemas que surgen dentro de la municipalidad, en cumplir de manera confiable con las tareas encomendadas, en contar con responsables con conocimientos necesarios para dirigir la

municipalidad, en saber estimular los logros del personal a cargo, en respetar los puntos de vista del personal.

Tabla 3

Categoría de la motivación inspiracional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
	Medio	38	36,5	36,5	36,5
	Alto	66	63,5	63,5	100,0
	Total	**104**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Elaboración propia

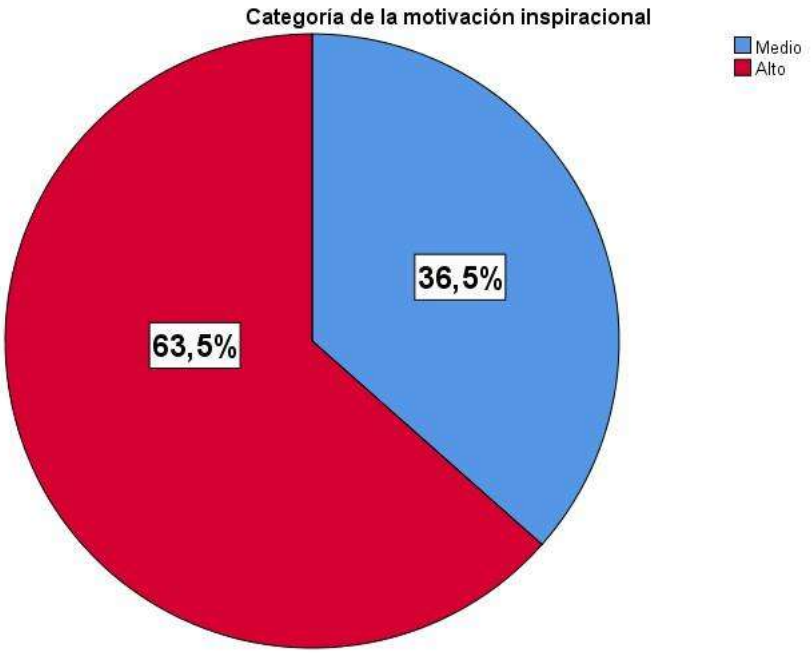


Figura 3. Motivación inspiracional

De los resultados expuestos por la dimensión motivación inspiracional de la variable liderazgo transformacional, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde ninguno de los encuestados sostienen que la motivación inspiracional respecto al liderazgo transformacional empleado por los responsables de dirigir la municipalidad en estudio es de nivel bajo; el 36.5% de los encuestados sostienen que la motivación inspiracional

respecto al liderazgo transformacional empleado por los responsables de dirigir la municipalidad en estudio es de nivel medio y el 63.5% de los encuestados sostienen que la motivación inspiracional respecto al liderazgo transformacional empleado por los responsables de dirigir la municipalidad en estudio es de nivel alto, la cual se sustenta en establecer la coherencia entre las partes dentro de la municipalidad, en poder valorar nuestro trabajo dentro del municipio, en tener definido las prioridades de la municipalidad, en la igualdad y compromiso de todas las partes de la municipalidad, en el espíritu de trabajo en equipo la cual es fomentado por el jefe, en el interés por el éxito del personal dentro de la municipalidad, en la perseverancia del cumplimiento de los objetivos, en saber inspirar y entusiasmar al equipo para alcanzar los objetivos establecidos.

Tabla 4 *Categoría de la estimulación intelectual*

		Frecuencia	**Porcentaje**	**Porcentaje válido**	**Porcentaje acumulado**
Válido	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
	Medio	35	33,7	33,7	33,7
	Alto	69	66,3	66,3	100,0
	Total	**104**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Elaboración propia

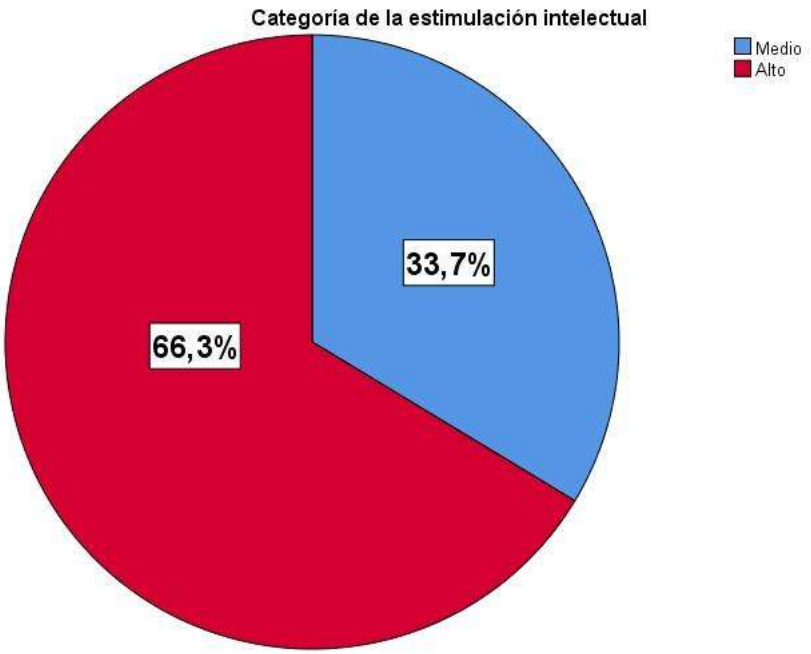


Figura 4. Estimulación intelectual

De los resultados expuestos por la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde ninguno de los encuestados sostienen que la estimulación intelectual respecto al liderazgo transformacional empleado por los responsables de dirigir la municipalidad en estudio es de nivel bajo; el 33.7% de los encuestados sostienen que la estimulación intelectual respecto al liderazgo transformacional empleado por los responsables de dirigir la municipalidad en estudio es de nivel medio y el 66.3% de los encuestados sostienen que la estimulación intelectual respecto al liderazgo transformacional empleado por los responsables de dirigir la municipalidad en estudio es de nivel alto, la cual se sustenta en corregir a los colaboradores de manera constructiva, en motivar al personal y desempeñarse con eficiencia, en tener un abanico de alternativas de solución, en impulsar a los colaboradores a desarrollar ideas innovadoras, en valorar las opiniones de los trabajadores, en poseer un buen conocimiento para resolver problemas, en estar atento a las tareas que realizan los colaboradores.

Tabla 5

Categoría de la consideración individualizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	2,9	2,9	2,9
	Medio	44	42,3	42,3	45,2
	Alto	57	54,8	54,8	100,0
	Total	**104**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Elaboración propia

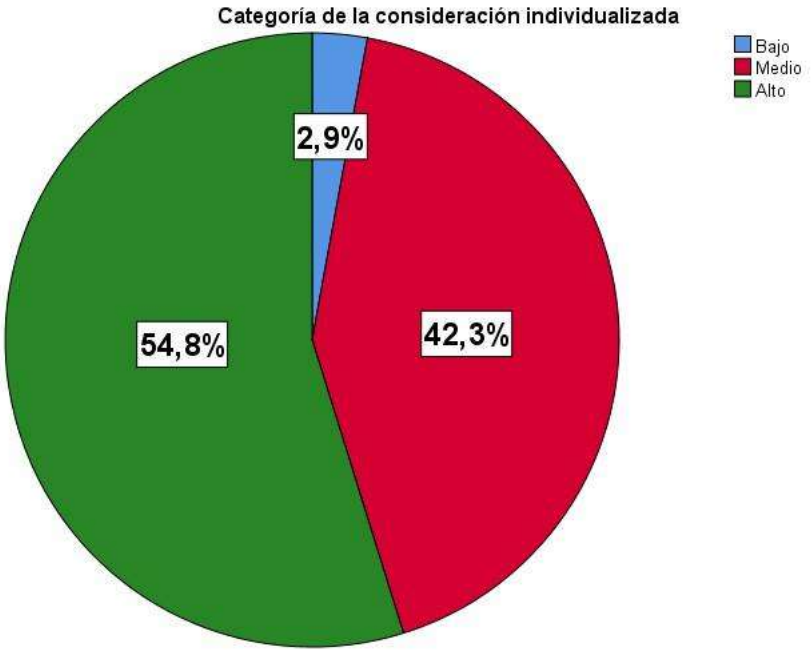


Figura 5. Consideración individualizada

De los resultados expuestos por la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde el 2.9 de los encuestados sostienen que la consideración individualizada respecto al liderazgo transformacional empleado por los responsables de dirigir la municipalidad en estudio es de nivel bajo; el 42.3% de los encuestados sostienen que la consideración individualizada respecto al liderazgo transformacional empleado por los responsables de dirigir la municipalidad en estudio es de nivel medio y el 54.8% de los encuestados sostienen que

la consideración individualizada respecto al liderazgo transformacional empleado por los responsables de dirigir la municipalidad en estudio es de nivel alto, la cual se sustenta en utilizar estrategias asertivas propias para resolver problemas, en proponer estrategias de mejora ante sus superiores, en fomentar al personal a asumir responsabilidades para su propio desarrollo, en demostrar empatía al comprender las necesidades de los colaboradores, en tener claro las necesidades específicas de cada colaborador , en elogiar frecuentemente a sus colaboradores, en destacar continuamente el trabajo bien hecho, en reconocer el buen desempeño de los colaboradores, en poseer la habilidad de brindar apoyo efectivo a sus colaboradores.

4.1.2. Resultados de la variable cultura organizacional

Tabla 6

Categoría de la cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	0 38	0,0	0,0	0,0
	Regular	66	36,5	36,5	36,5
	Bueno		63,5	63,5	100,0
	Total	**104**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Elaboración propia

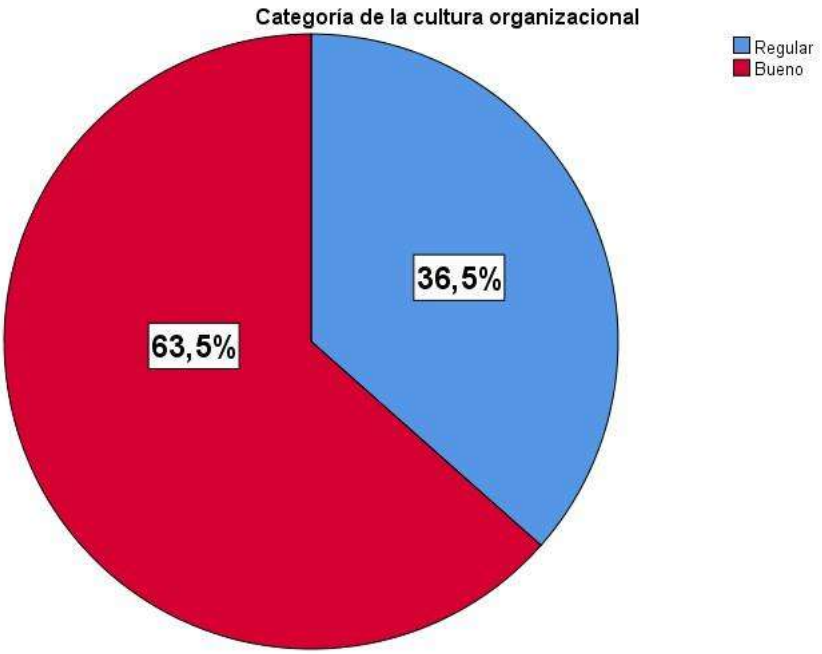


Figura 6. Cultura organizacional

De los resultados expuestos en la variable cultura organizacional, podemos mencionar que consistió en la aplicación de un cuestionario de 22 ítems, distribuidas en 3 dimensiones; las cuales se baremaron en 3 niveles; donde ninguno de los encuestados sostienen que la cultura organizacional definidas y empleadas dentro de la municipalidad en estudio es de categoría deficiente; el 36.5% de los encuestados sostienen que la cultura organizacional definidas y empleadas dentro de la municipalidad en estudio es de categoría regular y el 63.5% de los encuestados sostienen que la cultura organizacional definidas y empleadas dentro de la municipalidad en estudio es de categoría bueno, la cual se sustenta en poder alcanzar sus metas anuales, en desarrollar estrategias efectivas para cumplir con sus objetivos, en llegar a las metas personales relacionadas con mi trabajo, en promover ideas innovadoras para mejorar las actividades, en la motivación de mi jefe para llevar a cabo mis actividades, en el apoyo necesario en situaciones difíciles, en recibir

incentivos por alcanzar los objetivos establecidos en la municipalidad, en mostrar un compromiso constante al participar en el trabajo en equipo en la

municipalidad, en trabajar en equipo, siento que logramos los objetivos con mayor eficiencia en la municipalidad.

Tabla 7

Categoría de la orientación a los resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	0 39	0,0	0,0	0,0
	Regular	65	37,5	37,5	37,5
	Bueno		62,5	62,5	100,0
	Total	**104**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Elaboración propia



Figura 7. Orientación a los resultados

De los resultados expuestos por la dimensión orientación a los resultados de la variable cultura organizacional, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde ninguno de los encuestados sostienen que la orientación a los resultados contemplados en la cultura organizacional definidas y empleadas dentro de la municipalidad en estudio es de

categoría deficiente; el 37.5% de los encuestados sostienen que la orientación a los resultados contemplados en la cultura organizacional definidas y empleadas dentro de la

municipalidad en estudio es de categoría regular y el 62.5% de los encuestados sostienen que la orientación a los resultados contemplados en la cultura organizacional definidas y empleadas dentro de la municipalidad en estudio es de categoría bueno, la cual se sustenta en poder alcanzar sus metas anuales, en desarrollar estrategias efectivas para cumplir con sus objetivos, en llegar a las metas personales relacionadas con mi trabajo, en promover ideas innovadoras para mejorar las actividades, en comunicar a los colaboradores sobre las mejoras continuas e innovaciones, en poder esforzarse por obtener resultados positivos en sus actividades, en proporcionar soluciones rápidas ante cualquier inconveniente en su área, en tomar iniciativas adecuadas para anticipar y abordar problemas futuros.

Tabla 8 *Categoría de la orientación a las personas*

		Frecuencia	**Porcentaje**	**Porcentaje válido**	**Porcentaje acumulado**
Válido	Deficiente	0 40	0,0	0,0	0,0
	Regular	64	38,5	38,5	38,5
	Bueno		61,5	61,5	100,0
	Total	**104**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Elaboración propia

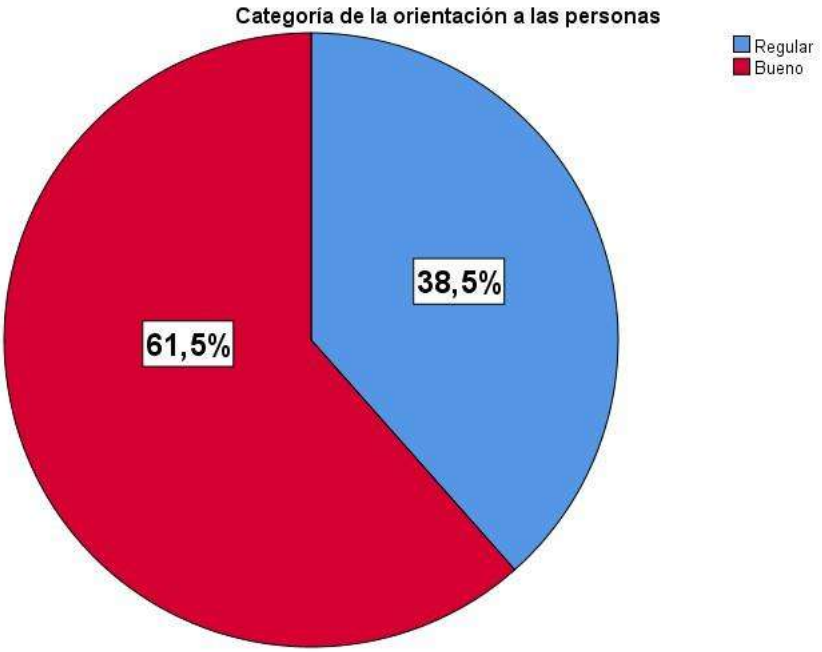


Figura 8. Orientación a las personas

De los resultados expuestos por la dimensión orientación a las personas de la variable cultura organizacional, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde ninguno de los encuestados sostienen que la orientación a las personas contempladas en la cultura organizacional definidas y empleadas dentro de la municipalidad en estudio es de categoría deficiente; el 38.5% de los encuestados sostienen que la orientación a las personas contempladas en la cultura organizacional definidas y empleadas dentro de la municipalidad en estudio es de categoría regular y el 61.5% de los encuestados sostienen que la orientación a las personas contempladas en la cultura organizacional definidas y empleadas dentro de la municipalidad en estudio es de categoría bueno, la cual se sustenta en la motivación de mi jefe para llevar a cabo mis actividades, en el apoyo necesario en situaciones difíciles, en recibir incentivos por alcanzar los objetivos establecidos en la municipalidad, en organizar capacitaciones para mejorar nuestras habilidades blandas, en desarrollar cursos ofrecidos por la municipalidad contribuyen a mejorar mi desempeño

en el área de trabajo, en considerar justo y equitativo su labor, en tener la oportunidad de desarrollar una carrera profesional dentro de la municipalidad.

Tabla 9

Categoría de la orientación a los equipos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1 38	1,0	1,0	1,0
	Regular	65	36,5	36,5	37,5
	Bueno		62,5	62,5	100,0
	Total	**104**	**100,0**	**100,0**	

Nota: Elaboración propia

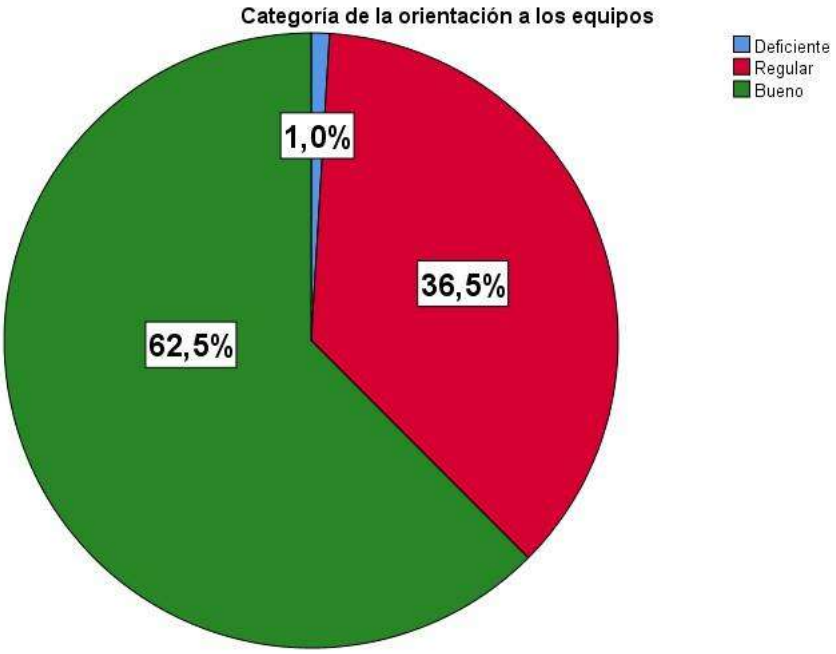


Figura 9. Orientación a los equipos

De los resultados expuestos por la dimensión orientación a los equipos de la variable cultura organizacional, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde el 1.0% de los encuestados sostienen que la orientación a los equipos contemplados en la cultura organizacional definidas y empleadas dentro de la municipalidad en estudio es de categoría deficiente; el 36.5% de los encuestados sostienen que la orientación a los

equipos contemplados en la cultura organizacional definidas y empleadas dentro de la municipalidad en estudio es de categoría regular y el 62.5% de los encuestados sostienen que la orientación a los equipos contemplados en la cultura organizacional definidas y empleadas dentro de la municipalidad en estudio es de categoría bueno, la cual se sustenta en mostrar un compromiso constante al participar en el trabajo en equipo en la municipalidad, en trabajar en equipo, siento que logramos los objetivos con mayor eficiencia en la municipalidad, en participar activamente en las actividades organizadas por la municipalidad, en mantener una comunicación abierta y fluida con los colaboradores en la municipalidad, en el respeto a las opiniones de los colaboradores son tomadas en cuenta en mi área de trabajo, en apoyar mutuamente para resolver problemas que surgen, en fomentar un ambiente de integración laboral.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad de la variable liderazgo transformacional

H_0: Los datos de la variable liderazgo transformacional no difieren de una distribución normal

H_1: Los datos de la variable liderazgo transformacional difieren de una distribución normal

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$ o $\alpha = 0.05$

Se empleo el estadístico de prueba de Kolmogorov-Smirnov[a]; porque el tamaño es mayor de 50.

Tabla 10

Prueba de Normalidad del liderazgo transformacional

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,155	104	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

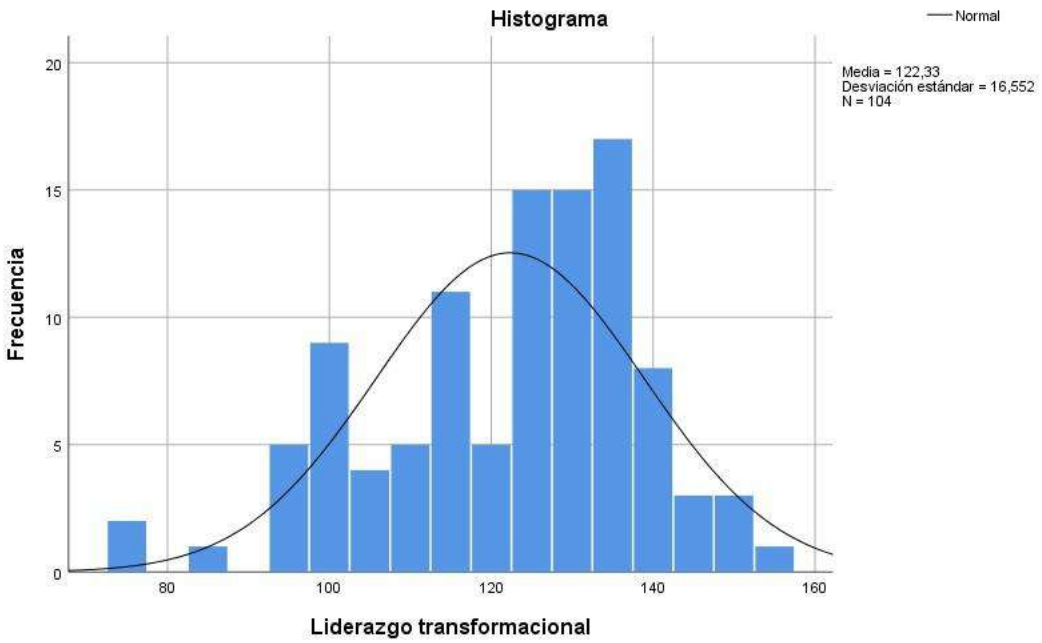


Figura 10. Histograma y curva normal del liderazgo transformacional

Si p –valor (Sig.) < 0.05; se rechaza la hipótesis nula

Conclusión

Como el p-valor (Sig.) = 0.000 como este valor es menor a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que las puntuaciones de la variable liderazgo transformacional no presentan una distribución normal.

Prueba de normalidad de la variable cultura organizacional

H_0: Los datos de la variable cultura organizacional no difieren de una distribución normal

H_1: Los datos de la variable cultura organizacional difieren de una distribución normal

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$ o $\alpha = 0.05$

Se empleo el estadístico de prueba de Kolmogorov-Smirnov[a]; porque el tamaño es mayor de 50.

Tabla 11 *Prueba de Normalidad de la cultura organizacional*

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,118	104	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

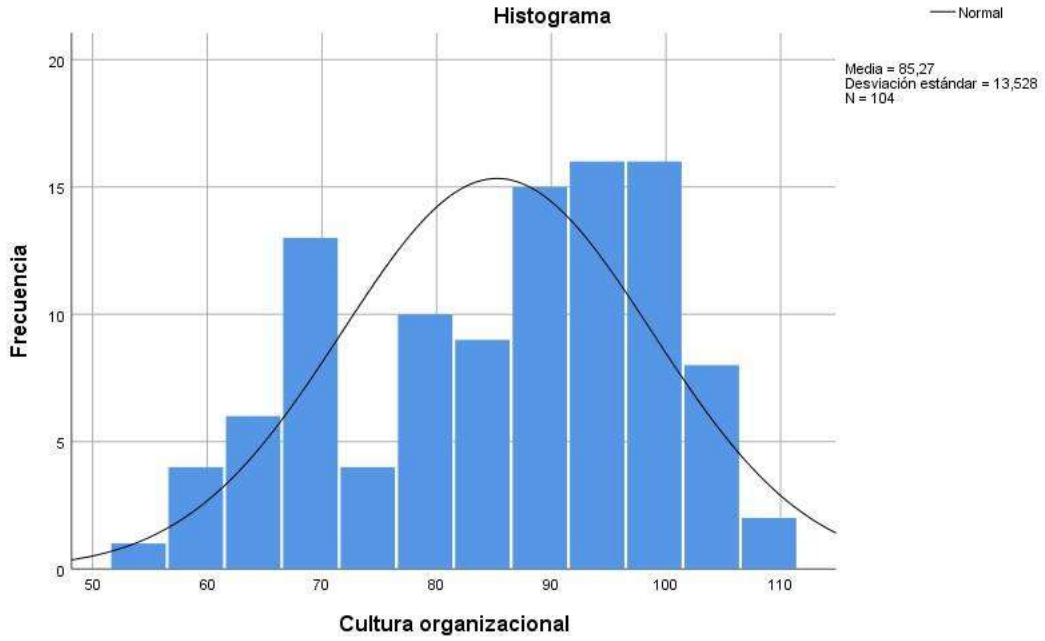


Figura 11. Histograma y curva normal de la cultura organizacional

Si p –valor (Sig.) < 0.05; se rechaza la hipótesis nula

Conclusión

Como el p-valor (Sig.) = 0.001 como este valor es menor a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que las puntuaciones de la variable cultura organizacional no presentan una distribución normal.

Hipótesis general

H_0: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.

H_1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.

Tabla 12 *Correlación entre liderazgo transformacional (LT) y la cultura organizacional (CO)*

			LT	CO
Rho de Spearman	LT	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	CO	Coeficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

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

Conclusión

Como la sig. (Bilateral)= p-valor =0.000 es menor que la significación α= 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: "Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024". El valor del coeficiente Rho de Spearman = 0.841 nos indica estadísticamente que existe una correlación positiva alta; tomado de Bisquerra (2009).

Hipótesis especifica 1

H_0: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los resultados en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.

H_1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los resultados en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.

Tabla 13 *Correlación entre liderazgo transformacional (LT) y la cultura organizacional orientada a los resultados(COR)*

			LT	COR
Rho de Spearman	LT	Coeficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	COR	Coeficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

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

Conclusión

Como la sig. (Bilateral)= p-valor =0.000 es menor que la significación α= 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: "Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los resultados en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024". El valor del coeficiente Rho de Spearman = 0.817 nos indica estadísticamente que existe una correlación positiva alta; tomado de Bisquerra (2009).

Hipótesis especifica 2

H_0: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a las personas en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.

H_1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a las personas en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.

Tabla 14 *Correlación entre liderazgo transformacional (LT) y la cultura organizacional orientada a las personas (COP)*

			LT	COP
Rho de Spearman	LT	Coeficiente de correlación	1,000	,889**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	COP	Coeficiente de correlación	,889**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

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

Conclusión

Como la sig. (Bilateral)= p-valor =0.000 es menor que la significación α= 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: "Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a las personas en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024". El valor del coeficiente Rho de Spearman = 0.889 nos indica estadísticamente que existe una correlación positiva alta; tomado de Bisquerra (2009).

Hipótesis especifica 3

H_0: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los equipos en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.

H_1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los equipos en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.

Tabla 15 *Correlación entre liderazgo transformacional (LT) y la cultura organizacional orientada a los equipos (COE)*

			LT	COE
Rho de Spearman	LT	Coeficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	COE	Coeficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

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

Conclusión

Como la sig. (Bilateral)= p-valor =0.000 es menor que la significación α= 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: "Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los equipos en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024". El valor del coeficiente Rho de Spearman = 0.722 nos indica estadísticamente que existe una correlación positiva alta; tomado de Bisquerra (2009).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

- Los resultados expuestos en la presente investigación se establecen que: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024. Con una correlación Rho de Spearman de 0.841, siendo una correlación positiva alta. Esto sustentado en la información que se comparte frecuentemente por el responsable de la institución, en saber escuchar y atender oportunamente las necesidades del personal, en abordar oportunamente los conflictos generados en los ambientes de la institución, en establecer la coherencia entre las partes dentro de la municipalidad, en poder valorar nuestro trabajo dentro del municipio, en tener definido las prioridades de la municipalidad, en corregir a los colaboradores de manera constructiva, en motivar al personal y desempeñarse con eficiencia, en tener un abanico de alternativas de solución, en utilizar estrategias asertivas propias para resolver problemas, en proponer estrategias de mejora ante sus superiores, en fomentar al personal a asumir responsabilidades para su propio desarrollo, en poder alcanzar sus metas anuales, en desarrollar estrategias efectivas para cumplir con sus objetivos, en llegar a las metas personales relacionadas con mi trabajo, en promover ideas innovadoras para mejorar las actividades, en la motivación de mi jefe para llevar a cabo mis actividades, en el apoyo necesario en situaciones difíciles, en recibir incentivos por alcanzar los objetivos establecidos en la municipalidad, en mostrar un compromiso constante al participar en el trabajo en equipo en la municipalidad, en trabajar en equipo,

siento que logramos los objetivos con mayor eficiencia en la municipalidad. Este resultado guarda similitud con lo expresado por Montoya et al.(2021),indicaron que el liderazgo en una organización es una parte importante de la incorporación de la estrategia y la cultura, y deben desarrollar y empoderar a la gente de la empresa, y esforzarse por hacer que sus socios comerciales sean más estratégicos, empáticos y seguros. Isuiza (2022), indica que el liderazgo transformacional incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria.

- Los resultados expuestos en la presente investigación se establecen que: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los resultados en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024. Con una correlación Rho de Spearman de 0.817, siendo una correlación positiva alta. Esto sustentado en la información que se comparte frecuentemente por el responsable de la institución, en saber escuchar y atender oportunamente las necesidades del personal, en abordar oportunamente los conflictos generados en los ambientes de la institución, en resolver efectivamente los problemas que surgen dentro de la municipalidad, en cumplir de manera confiable con las tareas encomendadas, en contar con responsables con conocimientos necesarios para dirigir la municipalidad, en saber estimular los logros del personal a cargo, en respetar los puntos de vista del personal, en poder alcanzar sus metas anuales, en desarrollar estrategias efectivas para cumplir con sus objetivos, en llegar a las metas personales relacionadas con mi trabajo, en promover ideas innovadoras para mejorar las actividades, en comunicar a los colaboradores sobre las mejoras continuas e innovaciones, en poder esforzarse por

obtener resultados positivos en sus actividades, en proporcionar soluciones rápidas ante cualquier inconveniente en su área, en tomar iniciativas adecuadas para anticipar y abordar problemas futuros. Los aspectos de esta dimensión guardan similitud con lo expresado por García (2019), indica que el liderazgo tiene una influencia débil en la cultura organizacional en las pequeñas y medianas industrias manufactureras. Por otro lado, en las empresas pequeñas y orientadas a resultados, el estilo de gestión dominante es una cultura de clan y está relacionado con la conexión entre las partes. Bravo (2023), indica que la propuesta de liderazgo transformacional es crucial en la entidad para consolidar la cultura organizacional, lo cual conlleva a que todo el equipo trabaje en base a un solo objetivo en común en la institución.

- Los resultados expuestos en la presente investigación se establecen que: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a las personas en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024. Con una correlación Rho de Spearman de 0.889, siendo una correlación positiva alta. Esto sustentada en establecer la coherencia entre las partes dentro de la municipalidad, en poder valorar nuestro trabajo dentro del municipio, en tener definido las prioridades de la municipalidad, en la igualdad y compromiso de todas las partes de la municipalidad, en el espíritu de trabajo en equipo la cual es fomentado por el jefe, en el interés por el éxito del personal dentro de la municipalidad, en la perseverancia del cumplimiento de los objetivos, en saber inspirar y entusiasmar al equipo para alcanzar los objetivos establecidos, en la motivación de mi jefe para llevar a cabo mis actividades, en el apoyo necesario en situaciones difíciles, en recibir incentivos por alcanzar los objetivos

establecidos en la municipalidad, en organizar capacitaciones para mejorar nuestras habilidades blandas, en desarrollar cursos ofrecidos por la municipalidad contribuyen a mejorar mi desempeño en el área de trabajo, en considerar justo y equitativo su labor, en tener la oportunidad de desarrollar una carrera profesional dentro de la municipalidad. Los aspectos de esta dimensión guardan similitud con lo expresado por Méndez et al. (2024), indicaron que la forma de evaluación que se propone dentro de una organización realizar, basado en las metas, las dificultades y estructura de sus actividades, nos ayuda a obtener mejores resultados. Coronado et al. (2023), indicaron que la implementación del programa de liderazgo transformacional mejoró significativamente la cultura organizacional de las instituciones estudiadas, ya que promovió el compromiso de los empleados con el trabajo y la institución, compartiendo nuevos valores y adoptando mejores políticas para responder a los cambios. circunstancias así como renovarnos y aceptar riesgos y enfocarnos en resultados como equipo.

- Los resultados expuestos en la presente investigación se establecen que: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los equipos en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024. Con una correlación Rho de Spearman de 0.722, siendo una correlación positiva alta. Esto sustentado en corregir a los colaboradores de manera constructiva, en motivar al personal y desempeñarse con eficiencia, en tener un abanico de alternativas de solución, en impulsar a los colaboradores a desarrollar ideas innovadoras, en valorar las opiniones de los trabajadores, en poseer un buen conocimiento para resolver problemas, en estar atento a las tareas que realizan los colaboradores, en utilizar estrategias asertivas propias para

resolver problemas, en proponer estrategias de mejora ante sus superiores, en fomentar al personal a asumir responsabilidades para su propio desarrollo, en demostrar empatía al comprender las necesidades de los colaboradores, en tener claro las necesidades específicas de cada colaborador , en elogiar frecuentemente a sus colaboradores, en destacar continuamente el trabajo bien hecho, en reconocer el buen desempeño de los colaboradores, en poseer la habilidad de brindar apoyo efectivo a sus colaboradores, en mostrar un compromiso constante al participar en el trabajo en equipo en la municipalidad, en trabajar en equipo, siento que logramos los objetivos con mayor eficiencia en la municipalidad, en participar activamente en las actividades organizadas por la municipalidad, en mantener una comunicación abierta y fluida con los colaboradores en la municipalidad, en el respeto a las opiniones de los colaboradores son tomadas en cuenta en mi área de trabajo, en apoyar mutuamente para resolver problemas que surgen, en fomentar un ambiente de integración laboral. Los aspectos de esta dimensión guardan similitud con lo expresado por Macías et al. (2021), indicaron que el impacto que genera el liderazgo dentro de la cultura organizacional en las distintas empresas familiares analizadas, da como resultado relevante basado en su correlación directa. Obregón y Salvador (2022) indicaron que existe evidencia para sostener que el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

De los resultados podemos concluir:

- Basado en la prueba de hipótesis que arrojo una correlación positiva alta de 0.841, podemos concluir que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.

- Basado en la prueba de hipótesis que arrojo una correlación positiva alta de 0.817, podemos concluir que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los resultados en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.

- Basado en la prueba de hipótesis que arrojo una correlación positiva alta de 0.889, podemos concluir que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a las personas en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.

- Basado en la prueba de hipótesis que arrojo una correlación positiva alta de 0.722, podemos concluir que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los equipos en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda implementar talleres enfocados al liderazgo transformacional para poder crecer y desarrollarse mejor en cualquier tarea delegada, convirtiéndose al mismo tiempo en un modelo a seguir para los subordinados, y se pueden tomar diversas acciones para asegurar una comunicación efectiva .

- Se recomienda, tomar como referencia este estudio como modelo para desarrollar estrategias encaminadas a motivar a los empleados y con ello contribuir al mejoramiento de la cultura organizacional en el municipio, ya que describe el alcance de la relación entre ambas variables.

- Se recomienda brindar capacitación administrativa al personal y se esfuerza por mejorar la cultura organizacional para inspirar a asociados motivados que se identifiquen con la institución.

- Se recomienda, implementas módulos digitales que permitan el

  fortalecimiento institucional, en las áreas que necesitan más atención y crear un ambiente de trabajo adecuado para los trabajadores.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcázar, P. (2020). Estilo De Liderazgo Y Compromiso Organizacional: Impacto Del Liderazgo Transformacional. Economía Coyuntural. *Revista de Temas de Coyuntura y Perspectivas*, 5(4), 89–121. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415062220200004000006&script=sci_abstract.

Al-Sada, M., Al-Esmael, B. & Faisal, M. (2017). Influencia de la cultura organizacional y el estilo de liderazgo en la satisfacción, el compromiso y la motivación de los empleados en el sector educativo de Qatar. *Revista de negocios EuroMed*, 12(2), 163-188. Disponible en: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EMJB-02-20160003/full/html.

Álvarez, O., Castillo, I., Molina,V. & Balague, G. (2016). Liderazgo transformacional en el ámbito deportivo:Una revisión internacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 25(2), 319-326. Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/2351/235146515013.pdf.

Bernal, C. (2012). *Metodología de la Investigación. 3ra Edición.* México: Pearson. Disponible en: https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyectode-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf.

Bravo, D. (2023). *Liderazgo transformacional para consolidar la cultura organizacional en los servidores de una entidad pública del sector vivienda – Chiclayo.* [Tesis maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.: Repositoio institucional Ucv. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/137859.

Castillo, E. (2022). *Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura-2021.* [Tesis licenciatura]. Universidad Jose Faustino Sanchéz Carrión, Huacho, Perú.: Repositorio institucional Unjfsc. Disponible en: http://hdl.handle.net/20.500.14067/6677.

Changar, M., & Atan, T. (2021). El papel de los enfoques de liderazgo transformacional y transaccional en los aspectos ambientales y éticos de la RSE. *Sustainability*, 13(3), 5-23. Disponible en: https://doi.org/10.3390/su13031411.

Chenet, M. (2018). *Metodología de investigación científica universitaria: Guía para la elaboración del proyecto de tesis (Primera ed).* Perú: Editorial Soluciones Gráficas. Disponible en: https://isbn.cloud/9786124760167/metodologia-deinvestigacion-cientifica-universitaria/.

Chiclayo, W. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de El Porvenir, Trujillo 2022.* [Tesis licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.: Repositorio institucional Ucv. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/110554.

Clavijo, C. (4 de enero de 2024). *Incentivos: qué son, tipos y ejemplos*. Obtenido de hubSpot: Disponible en: https://blog.hubspot.es/sales/incentivos

Coronado, J., Baldeos, L., Ramos, S. Lioo, F. & Neri, A. (2023). Programa de liderazgo transformacional y su impacto en la cultura organizacional: caso Municipalidad Provincial de Huaura (Perú). *Suma de Negocio*, 14(31), 95-101. Disponible en: https://doi.org/10.14349/sumneg/2023.V14.N31.A1.

Covey, J. (1998). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo.* Nashville, Estados Unidos.: Maxwell Motivation. Disponible en: https://theoffice.pe/wpcontent/uploads/John%20C.%20Maxwell%20-%20Las%2021%20Leyes%20Irrefutables%20del%20Liderazgo.pdf.

Díaz, Y., Andrade, J., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Información Tecnológica*, 30(5), 121–130. Disponible en: https://doi.org/10.4067/s0718-07642019000500121.

Equipo de Enciclopedia Significados. (2024). *Líder*. Obtenido de Sociedad: Disponible en: https://www.significados.com/lider/

Equipo editorial de indeed. (2024). *Qué es el liderazgo transformacional: definición y ejemplos*. Obtenido de indeed: Disponible en: https://mx.indeed.com/orientacionprofesional/desarrollo-profesional/liderazgo-transformacional-definicionejemplos

Equipo editorial Etecé. (5 de agosto de 2021). *Proactivo*. Obtenido de Enciclopedia Concepto: Disponible en: https://concepto.de/proactivo/

Equipo editorial Etecé. (11 de febrero de 2022). *Cultura.* Obtenido de Enciclopedia Concepto.: Disponible en: https://concepto.de/cultura/.

Equipo editorial Etecé. (2 de febrero de 2022). *Inspiración.* . Obtenido de Enciclopedia Concepto: Disponible en: https://concepto.de/inspiracion/.

Flick, U. (2015). *El diseño de la investigación cualitativa.* Madrid: Ediciones Morata, S. L. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=b5ojEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false.

García, J. (2019). *Influencia del liderazgo en la cultura organizacional. Estudio comparativo en pequeñas y medianas empresas de Pichincha.* [Tesis doctorado]. Universidad Nacional de la Plata, Argentina: Repositorio institucional Unlp. Disponible en: https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/121987/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Gonzales, R. & Lopez, A. (2023). *Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en los colaboradores del Hospital Jose Agurto Tello, Lurigancho Chosica 2023.* [Tesis licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.: Repositorio institucional Ucv. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/138611.

Guerrero, D. (2020). La cultura organizacional como elemento competitivo de las empresas turísticas en Colombia. *Revista Espacios*, 41(24), 308–321. Disponible en: https://www.revistaespacios.com/a20v41n24/a20v41n24p25.pdf.

Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación. 6 ta Edicion.* México: , : McGraw-Hill Interamericana. Disponible en: https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf.

Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. 6 ta Edicion.* México: McGraw-Hill Interamericana. Disponible en: https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf.

Isuiza, G. (2022). *Liderazgo Transformacional y la Cultura Organizacional según el Personal del Área de la Gerencia de Administración Tributaria de la*

Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2021. [Tesis licenciatura]. Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú.: Repositorio institucional Unu. Disponible en: http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5571.

Jauregui, K. (2022). *Tiempo de cambios en la cultura organizacional*. Obtenido de Gestión: Dsiponible en: https://gestion.pe/opinion/tiempo-de-cambios-en-lacultura-organizacional-noticia/

Jensen, M., Potočnik, K., & Chaudhry, S. (2020). A mixed-methods study of CEO transformational leadership and firm performance. . *European Management Journal*, 38(6), 836-845.Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.05.004.

Kostempska, A. (2017). Percepción del liderazgo y cultura organizacional en empresas del sector PYME. *Forum Scientiae Oeconomia*, 5(2), 55-67. Disponible en: https://ojs.wsb.edu.pl/index.php/fso/article/view/184.

Macías, O., Rodríguez, C. & Santana, J. (2021). El liderazgo y su impacto en la cultura organizacional de las empresas familiares de Ecuador . *Revista Observatorio de la Economía Latinomericana* , 19(5), 1-11. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8177690.

Mendez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 21(37): 136-16. Disponible en: http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681.

Méndez, J., Guerra, R. & López, R. (2024). *Cultura tributaria y su incidencia en el cumplimiento de obligaciones fiscales Quevedo, 2022*. *ATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, *3*(2), 1433–1450.. Disponible en: https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/193.

Montoya, A., Londoño, C., Ramírez, J., Quijano, J. & Santos, Y. (2021). Liderazgo transformacional y cultura organizacional. *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 4(4), 1-9. Disponible en: https://revistas.poligran.edu.co/index.php/gsst/article/view/3011/3138.

Moreira, R. (2020). *Estudio del liderazgo y cultura organizacional de los servidores públicos en los hospitales del Ecuador.* [Tesis maestría]. Universidad Estatal de Milagro, Babahoyo, Ecuador.: Repositorio institucional Unemi. Disponible en: http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5230.

Obregon, E. & Salvador, M. (2022). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.* [Tesis licenciatura}. Universidad Peruana de los Andes, Huancayo, Perú.: Repositorio institucional Upla. Disponible en: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5368/T037_46737064_48561188_T.pdf;jsessionid=6A68ADFE3499AE1C455E991D0AB971AC?sequence=1.

Páez, I., Rincón, A., Astudillo, M., & Bohórquez, S. . (2014). Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia. *Revista EAN*, 1(76), 22–43. Disponible en: https://doi.org/10.21158/01208160.n76.2014.796.

Pariona, S. (2022). *El Liderazgo Transformacional y su relación con el Engagement en el Entorno Laboral de los Millennials.* [Tesis licenciatura]. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.: Repositorio institucional Urp. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.14138/6034.

Pradhan, R., Panda, M. & Jena, L. . (2017). Liderazgo transformacional y empoderamiento psicológico: el efecto mediador de la cultura organizacional en la industria minorista india. *Journal of Enterprise Information Management*, 30 (1), 82 – 95. Disponible en: https://doi.org/10.1108/jeim-01-2016-0026.

Ratnasar, L. & Sutjahjo, G. (2020). The effect of job satisfaction, organizational culture, and leadership on employee performance. . *Annals of Tropical Medicine and Health*, 23(13), 231-329. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/346073339_THE_EFFECT_OF_JOB_SATISFACTION_ORGANIZATIONAL_CULTURE_AND_LEADERSHIP_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE.

Robins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración. 12ed.* México: Pearson Educación.

Robins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional. (Décima Edición).* México: Pearson Educación.

Rojas, L., & Di Fiore, M. (2021). Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas. *Informes Psicológicos*, 21(1), 117-131. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8333032.

Rojero, R., Gómez, J., & Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178–189. Disponible en: https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192.

Rozo, S. & Abaunza, M. (2010). Liderazgo transaccional y transformacional. *Avances en enfermería* , 28(2), 62-72. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012145002010000200006.

Taghizadeh, S., Rahman, S., Hossain, M. & Haque, M. (2019). Characteristics of organizational culture in stimulating service innovation and performance. *Marketing Intelligence & Planning*, 38 (2), 224 - 238. Disponible en: https://doi.org/10.1108/mip-12-2018-0561.

Tesen, D. (2022). *Estrategias de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional en el Centro de Salud de Magllanal, Jaén.* [Tesis maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.: Repositorio institucional Ucv. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/94648.

Turner, N., Barling, J. y Zacharatos, A. . (2002). Psicología positiva en el trabajo. *Handbook of positive psychology*, 1(1), 715-728. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Julian_Barling/publication/284041795_Positive_Psychology_at_WorkIn_Handbook_of_Positive_Psychology_edited_by_Charles_R/links/573db8b808aea45ee842d2b7/Positive-Psychology-at-WorkInHandbook.

Visvanathan, P., Muthuveloo, R. & Teoh, A. (2018). The Impact of Leadership Styles and Organizational Culture on Job Satisfaction of Employees in Malaysian Manufacturing Industry. *Global Business & Management Research*, 10(1), 247–265. Disponible en: https://www.proquest.com/docview/2131782978?sourcetype=Scholarly%20Journals.

Warren, B. & Burt, N. (2008). *Líderes: Estrategias para un liderazgo eficaz.* Barcelona, España: Paidós. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=V3bwSuxShgMC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
Problema General ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024? **Problema Específicos** 1) ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los resultados en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024? 2) ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a las personas en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024? 3) ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los equipos en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024?	**Objetivo General** Determinar la relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024 **Objetivos Específicos** 1) Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los resultados en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024. 2) Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a las personas en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024 3) Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los equipos en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024	**Hipótesis General** Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024. **Hipótesis especificas** 1) Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los resultados en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024. 2) Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a las personas en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024. 3) Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional orientada a los equipos en la municipalidad distrital de Paramonga durante el 2024.	**Variable X:** Liderazgo transformacional **Dimensiones** • Influencia idealizada X_1 • Motivación inspiracional X_2 • Estimulación intelectual X_3 • Consideración individualizada X_4 **Variable Y:** Cultura organizacional **Dimensiones** • Orientado a los resultados Y_1 • Orientada a las personas Y_2 • Orientada a los grupos Y_3	$X_{1.1.}$ Comunicación $X_{1.2.}$ Resolución $X_{1.3.}$ Cumplimiento $X_{1.4.}$ Estimulo $X_{2.1.}$ Inspiración $X_{2.2.}$ Retos $X_{2.3.}$ Entusiasmo $X_{2.4.}$ Optimismo $X_{3.1.}$ Corrección $X_{3.2.}$ Motivación $X_{3.3.}$ Solución $X_{3.4.}$ Innovación $X_{3.5.}$ Opiniones $X_{3.6.}$ Capacidad $X_{4.1.}$ Estrategias asertivas $X_{4.2.}$ Propuestas $X_{4.3.}$ Desarrollo personal $X_{4.4.}$ Empatía $X_{4.5.}$ Necesidades $X_{4.6.}$ Reconocimiento $X_{4.7.}$ Apoyo $Y_{1.1.}$ Cumplimiento $Y_{1.2.}$ Mejora continua $Y_{1.3.}$ Eficiencia $Y_{1.4.}$ Proactividad $Y_{2.1.}$ Motivación $Y_{2.2.}$ Incentivo	**Población:** 142 trabajadores **Muestra:** 104 trabajadores **Nivel de Investigación:** Correlacional **Tipo de Investigación:** Básica **Enfoque de investigación:** Cualitativo **Diseño:** No experimental **Instrumentos:** Cuestionario de 32 ítems para la Variable X y 22 ítems para la Variable Y

				$Y_{2.3.}$ Capacitación $Y_{2.4.}$ Progreso profesional $Y_{3.1.}$ Compromiso $Y_{3.2.}$ Comunicación $Y_{3.3.}$ Inclusión $Y_{3.4.}$ Integración laboral	

Anexo 2: Instrumentos

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado Sr(a), el presente instrumento es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la **"Liderazgo transformacional y cultura organizacional en la municipalidad distrital de Paramonga, 2024"**. Su ayuda personal es importante para nuestra investigación.

Indicadores:

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem.
- Contesta o marca con una "X" en un solo recuadro que, según su opinión, mejor refleje o describa la motivación.
- La escala de calificación es la siguiente:

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

El instrumento es una adaptación de Obregon y Salvador (2022)

Ítem	Influencia idealizada	1	2	3	4	5
1	La información es compartida frecuentemente por el jefe.					
2	Las necesidades de los colaboradores son escuchadas atentamente por el jefe.					
3	Los conflictos son abordados de manera asertiva por el jefe.					
4	Los problemas que surgen dentro de la municipalidad son resueltos efectivamente por el jefe.					
5	El jefe cumple de manera confiable con las tareas encomendadas.					
6	El jefe posee los conocimientos necesarios para dirigir la municipalidad con eficacia.					
7	Los logros de los colaboradores son estimulados por el jefe.					
8	El jefe respeta los puntos de vista de los colaboradores.					
Ítem	**Motivación inspiracional**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
9	La coherencia entre lo que dice el jefe y sus acciones es evidente.					
10	La importancia de nuestro trabajo para la institución es bien comunicada por el jefe.					
11	Las prioridades de la municipalidad están claramente definidas por el jefe.					
12	Hay un alto nivel de compromiso tanto del jefe como de los colaboradores.					
13	El espíritu de trabajo en equipo es fomentado por el jefe.					
14	El jefe está genuinamente interesado en el éxito del personal dentro de la municipalidad.					
15	La perseverancia del jefe en el cumplimiento de los objetivos es notable.					
16	El jefe inspira y entusiasma al equipo para alcanzar los objetivos establecidos.					
Ítem	**Estimulación intelectual**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
17	El jefe corrige a los colaboradores de manera constructiva.					

18	Los colaboradores son motivados por el jefe a desempeñarse con eficiencia.					
19	Ante situaciones problemáticas, el jefe presenta alternativas de solución.					
20	El jefe impulsa a los colaboradores a desarrollar ideas innovadoras.					
21	Las opiniones de los colaboradores son valoradas por el jefe.					
22	El jefe posee un buen conocimiento para resolver problemas.					
23	El jefe se mantiene atento a las tareas que realizan los colaboradores.					
Ítem	**Consideración individualizada**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
24	El jefe utiliza estrategias asertivas propias para resolver problemas.					
25	Las propuestas del jefe están claramente sustentadas.					
26	El jefe fomenta que cada colaborador asuma responsabilidades para su propio desarrollo.					
27	El jefe demuestra empatía al comprender las necesidades de los colaboradores.					
28	Las necesidades específicas de cada colaborador son bien conocidas por el jefe.					
29	El jefe frecuentemente elogia a sus colaboradores.					
30	El trabajo bien hecho es destacado por el jefe.					
31	El buen desempeño de los colaboradores es reconocido por el jefe dentro de la municipalidad.					
32	El jefe posee la habilidad de brindar apoyo efectivo a sus colaboradores.					

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado Sr(a), el presente instrumento es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la **"Liderazgo transformacional y cultura organizacional en la municipalidad distrital de Paramonga, 2024"**. Su ayuda personal es importante para nuestra investigación.

Indicadores:

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem.
- Contesta o marca con una "X" en un solo recuadro que, según su opinión, mejor refleje o describa la motivación.
- La escala de calificación es la siguiente:

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

El instrumento es una adaptación de Chiclayo (2022)

Ítem	Orientación a los resultados	1	2	3	4	5
1	La municipalidad logra alcanzar sus metas anuales.					
2	Se desarrolla estrategias efectivas para cumplir con sus objetivos.					
3	He alcanzado metas personales relacionadas con mi trabajo.					
4	Se promueve ideas innovadoras para mejorar las actividades en su área de trabajo.					
5	Se comunica a los colaboradores sobre las mejoras continuas e innovaciones.					
6	La municipalidad se esfuerza por obtener resultados positivos en sus actividades.					
7	La municipalidad proporciona soluciones rápidas ante cualquier inconveniente en su área.					
8	Mi superior toma la iniciativa para anticipar y abordar problemas futuros.					
Ítem	**Orientación a las personas**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
9	Recibo motivación de mi jefe para llevar a cabo mis actividades.					
10	Mi jefe me proporciona el apoyo necesario en situaciones difíciles.					
11	He recibido incentivos por alcanzar los objetivos establecidos en la municipalidad.					
12	La municipalidad organiza capacitaciones para mejorar nuestras habilidades blandas.					
13	Los cursos ofrecidos por la municipalidad contribuyen a mejorar mi desempeño en el área de trabajo.					
14	El avance profesional en la municipalidad se considera justo y equitativo.					
15	Los colaboradores tienen la oportunidad de desarrollar una carrera profesional dentro de la municipalidad distrital de Paramonga.					
Ítem	**Orientación a los equipos**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
16	Muestra un compromiso constante al participar en el trabajo en equipo en la municipalidad.					
17	Al trabajar en equipo, siento que logramos los objetivos con mayor eficiencia en la municipalidad.					

18	Participo activamente en las actividades organizadas por la municipalidad.					
19	Mi jefe mantiene una comunicación abierta y fluida con los colaboradores en la municipalidad.					
20	Las opiniones de los colaboradores son tomadas en cuenta en mi área de trabajo.					
21	Los colaboradores se apoyan mutuamente para resolver problemas que surgen.					
22	En la municipalidad, se fomenta un ambiente de integración laboral.					

Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Prueba Coeficiente alfa de Cronbach:

La confiabilidad del cuestionario se estimó a través de la Prueba Coeficiente alfa de Cronbach, la ventaja de este coeficiente reside en que requiere de una sola administración del instrumento de medición. Puede tomar valores entre 0 y 1, donde 0 significa confiabilidad nula y 1 representa la confiabilidad total.

En el siguiente cuadro se presenta los coeficientes calculados para cada dimensión del test.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1-\frac{\sum S_i^2}{S_T^2}\right]$$

Dónde:

K es el número de ítems

$\sum S_i^2$ es la suma de varianza de cada ítem.

$\sum S_T^2$ es la varianza total de las filas.

Estadístico de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	32

Como se puede apreciar el valor del coeficiente está sobre 0.874. Según Martins y Palella, (2012), señalan que es una *Confiabilidad Muy Alta* del instrumento. Es decir, se aceptan las hipótesis planteadas.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL

Prueba Coeficiente alfa de Cronbach:

La confiabilidad del cuestionario se estimó a través de la Prueba Coeficiente alfa de Cronbach, la ventaja de este coeficiente reside en que requiere de una sola administración del instrumento de medición. Puede tomar valores entre 0 y 1, donde 0 significa confiabilidad nula y 1 representa la confiabilidad total.

En el siguiente cuadro se presenta los coeficientes calculados para cada dimensión del test.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1-\frac{\sum S_i^2}{S_T^2}\right]$$

Dónde:

K es el número de ítems

$\sum S_i^2$ es la suma de varianza de cada ítem.

$\sum S_T^2$ es la varianza total de las filas.

Estadístico de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	22

Como se puede apreciar el valor del coeficiente está sobre 0.879. Según Martins y Palella, (2012), señalan que es una *Confiabilidad Muy Alta* del instrumento. Es decir, se aceptan las hipótesis planteadas.

Anexo 4: Base de datos

Variable X: Liderazgo transformacional

N°	Influencia idealizada								Motivación inspiracional								Estimulación intelectual								Consideración individualizada							
1	5	3	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	3
2	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4
3	5	2	2	2	3	5	3	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	3	3	5	2	2	2	3	5	2	2	2	3	5	2	3
4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	2	5	2	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	5	4	5	5	2	5	5	2
6	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	3	3	4	5	3
7	2	5	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	2	2	5	4	5	4	2	5	3	3	3	2	5	4
8	2	4	1	1	1	2	1	2	5	5	4	1	1	1	2	5	5	3	5	4	4	1	1	1	2	4	1	1	1	2	1	1
9	3	5	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4
10	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
11	3	1	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	4
12	4	4	5	5	2	4	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	3	3	3	4	5	5	2	4	4	5	5	2	4	5	2
13	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	3	3
14	1	4	5	3	3	1	3	1	4	4	4	5	3	3	1	4	4	1	4	4	4	5	3	3	1	4	5	3	3	1	3	3
15	1	5	5	3	3	1	4	1	2	2	5	5	5	4	1	2	2	2	1	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	4
16	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4
17	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
18	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	5	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	4	2	5	5	5	4	2	5	4
20	2	4	1	1	1	2	1	2	5	5	4	1	1	1	2	5	5	4	5	4	4	1	1	1	2	4	1	1	1	2	1	1
21	3	5	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4
22	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
23	3	1	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	1	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	4
24	4	4	5	5	2	4	2	4	1	1	4	5	4	2	4	1	1	5	4	4	4	5	5	2	4	4	5	5	2	4	5	2
25	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
26	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
27	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3
28	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
29	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	5	5
30	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	5	3	4
31	5	5	2	4	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	3	3	3	4	1	5	5	3	3	3	4	1	4	2	4	1	1
32	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
33	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	3	5
34	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	5	5
35	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	5	4	5	5	3
36	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5
37	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5
38	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
39	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4
40	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5
41	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	4	4	4	3	5
42	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5
43	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	2	2	3	5	3	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	5	5	5	2	5	2	2	5	2	5	5	5	5	3	5	5	2
45	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	2
46	5	5	2	5	2	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	3	5	5	3	5	5	2	5	5	5
47	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	5	5
48	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	2	2	5	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	2	5	5
49	1	1	1	2	1	2	5	5	4	1	1	1	2	5	4	3	5	4	4	5	1	1	5	4	3	5	4	2	1	2	5	5
50	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	3	5	4	5	2	4	5	2	3	3	5	4	3	4	3	2	3
51	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	2	3	5	5	5	3	4	3	2	3
52	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	5

53	5	5	2	4	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	3	3	3	4	1	5	5	1	1	3	3	3	4	2	4	1	1
54	5	3	3	5	3	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	3	4	5	5
55	5	3	3	1	3	1	4	4	4	5	3	3	1	4	4	1	4	4	4	4	5	3	4	4	1	4	4	1	3	1	4	4
56	5	5	4	1	4	1	2	2	5	5	5	4	1	2	2	2	1	1	5	2	5	5	2	2	2	1	1	1	4	1	2	2
57	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	4	2	5	5
61	1	1	1	2	1	2	5	5	4	1	1	1	2	5	5	4	5	4	4	5	1	1	5	5	4	5	4	2	1	2	5	5
62	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4	5	2	3	4	5	4	3	4	3	2	3
63	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	2	3	5	5	5	3	4	3	2	3
64	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	1	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	5
65	5	5	2	4	2	4	1	1	4	5	4	2	4	1	1	5	4	4	4	1	5	5	1	1	5	4	4	4	2	4	1	1
66	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5
67	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5
68	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5
69	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5
70	3	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4
71	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5
72	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	4	4	4	3	5
73	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5
74	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	2	2	3	5	3	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	5	5	5	2	5	2	2	5	2	5	3	3	3	3	5	5	2
76	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	4	2	4	3	3	3	5	4	4	2
77	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	4	2	5	5
78	1	1	1	2	1	2	5	5	4	1	1	1	2	5	5	5	5	4	4	5	1	1	5	5	5	5	4	2	1	2	5	5
79	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4	5	2	3	4	5	4	3	4	3	2	3
80	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	2	3	5	5	5	3	4	3	2	3
81	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5
82	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
83	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	4	2	5	5
84	1	1	1	2	1	2	5	5	4	1	1	1	2	5	5	4	5	4	4	5	1	1	5	5	4	5	4	2	1	2	5	5
85	4	3	3	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4	5	2	3	4	5	4	3	4	3	2	3
86	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	2	3	5	5	5	3	4	3	2	3
87	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	1	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	5
88	5	5	2	4	2	4	1	1	4	5	4	2	4	1	1	5	4	4	4	1	5	5	1	1	5	4	4	4	2	4	1	1
89	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5
90	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5
91	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5
92	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
93	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4
94	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5
95	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	4	4	4	3	5
96	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5
97	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	5	5	2	5	5	5	2	5	2	2	5	2	5	5	5	5	3	5	5	2
99	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	2
100	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	4	2	5	5
101	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	5
102	5	5	2	4	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	3	3	3	4	1	5	5	1	1	3	3	3	4	2	4	1	1
103	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	5	5	5	1	3	3	3	3	3	3	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5
104	5	3	3	1	3	1	3	3	3	5	3	3	1	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	1	3	1	4	4

Variable Y: Cultura organizacional

N°	Orientación a los resultados								Orientación a las persona							Orientación a los equipos						
1	5	3	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	3
2	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5
3	5	5	2	2	2	3	5	5	3	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	2
4	4	4	5	3	3	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	2	5	3	3	5	4	5
5	5	5	4	3	3	2	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	4	3	3	2	5	4
6	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5
7	2	5	5	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	3	3	4	5	5
8	2	5	4	1	1	1	2	5	5	4	1	1	1	2	5	5	4	1	1	1	5	4
9	3	2	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	5
10	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	4
11	3	3	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	1
12	4	1	4	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	1	4
13	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5
14	1	4	4	5	3	3	1	4	4	4	5	3	3	1	4	4	4	5	3	3	4	4
15	1	2	5	5	5	4	1	2	2	5	5	5	4	1	2	2	5	5	5	4	2	5
16	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5
20	4	5	4	1	1	1	2	5	5	4	2	1	1	2	5	5	4	1	1	1	5	4
21	3	2	3	3	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	3	3	3	4	2	5
22	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4
23	3	3	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	1
24	4	1	4	5	4	2	4	2	1	4	5	4	2	4	1	1	4	5	4	2	1	4
25	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
26	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4
27	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5
28	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
29	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
30	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4
31	4	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	1	1	4	5
32	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5
33	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
34	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4
35	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
36	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4
37	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5
38	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
39	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
40	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3
41	5	5	5	4	4	3	3	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5
42	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4
43	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5
44	2	2	2	3	5	5	3	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	2	2	2
45	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	2	5	5
46	4	5	4	2	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	4	5	4	2	3	3	4	5
47	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5
48	5	5	4	4	2	3	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	3	3	5	5
49	4	1	1	1	2	3	5	4	1	1	1	2	5	5	4	1	1	1	3	3	4	1
50	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4
51	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4
52	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3
53	4	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	1	1	4	5
54	5	5	3	3	5	4	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5

55	4	5	3	3	1	4	4	4	5	3	3	1	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5

56	5	5	5	4	1	2	2	5	5	3	4	1	2	2	5	5	5	4	2	2	5	5
57	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
58	5	5	5	4	5	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
61	4	1	1	1	2	5	5	4	2	1	1	2	5	5	4	1	1	1	5	5	4	1
62	3	3	3	3	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4
63	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4
64	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3
65	4	5	4	2	4	2	1	4	5	4	2	4	1	1	4	5	4	2	1	1	4	5
66	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
67	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4
68	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
69	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
70	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5
71	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3
72	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5
73	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4
74	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5
75	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	2	2	2
76	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5
77	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
78	4	1	1	1	2	5	5	4	1	1	1	2	5	5	4	1	1	1	5	5	4	1
79	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4
80	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4
81	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	5	5	5	4	2	3	5	3	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
84	4	1	1	1	2	5	5	4	2	1	1	2	5	5	4	1	1	1	5	5	4	1
85	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4
86	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4
87	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3
88	4	5	4	2	4	2	1	4	5	4	2	4	1	1	4	5	4	2	1	1	4	5
89	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5
90	4	2	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	5	4	2
91	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
92	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
93	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3
94	4	3	3	4	5	5	3	4	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3
95	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5
96	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4
97	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5
98	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	2	2	2
99	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5
100	5	5	5	4	2	5	5	3	3	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
101	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3
102	4	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	1	1	4	5
103	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
104	4	5	3	3	1	4	4	4	5	3	3	1	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5

Anexo 5: Evidencia fotográfica



