



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

**Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la
obtención del Título de Psicólogo Industrial**

TEMA:

“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DE CANTÓN PILLARO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.”

Autora: Srta. Jenny Elizabeth Cortez Vargas

Tutor: Lcdo. MSc. Carlos Cecilio Valdés Hernández

Ambato –Ecuador

2016

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Lcdo. MSc. Carlos Cecilio Valdés Hernández con C.I 0950959411 en calidad de tutor del trabajo de graduación sobre el tema: “El Liderazgo Transformacional, y su influencia en el Clima Organizacional de los colaboradores del Área Administrativa en el Gobierno Municipal de cantón Píllaro, provincia de Tungurahua” desarrollado por la egresada: Jenny Elizabeth Cortez Vargas con C.I. 1805116884, considero que dicho Informe Investigativo reúne los requisitos, técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión Calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Lcdo. Msc. Carlos Cecilio Valdés Hernández

C.I 0950959411

TUTOR DE TESIS

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TESIS

Dejo constancia que el presente informe es el resultado de la investigación del autor, quien, basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios verídicos en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.



Jenny Elizabeth Cortez Vargas

C.I. 1805116884

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Jenny Elizabeth Cortez Vargas, cedo los derechos en línea patrimonial del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema “El Liderazgo Transformacional, y su influencia en el Clima Organizacional de los colaboradores del Área Administrativa en el Gobierno Municipal de Cantón Píllaro, Provincia de Tungurahua”, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



Jenny Elizabeth Cortez Vargas

C.I. 1805116884

AUTORA

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIA
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “El Liderazgo Transformacional, y su influencia en el Clima Organizacional de los colaboradores del Área Administrativa en el Gobierno Municipal de cantón Píllaro, provincia de Tungurahua”, presentado por la Srta. Jenny Elizabeth Cortez Vargas, egresada de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción Marzo 2011- Agosto 2015, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.



Ing. Mg. Santiago Paul Fiallos Bucaram

C.I.1803273190

MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Lcda. Mg. María Judith García Zabala

C.I.1801661032

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación el cual refleja esfuerzo, perseverancia y sacrificio es dedicado a Dios quien me ha llenado de bendiciones durante toda mi vida, a mis padres Homero Cortez y Estela Vargas quienes supieron estar en la lucha diaria, por ser un gran ejemplo y apoyo incondicional para el logro de mis objetivos.

Jenny Elizabeth Cortez Vargas

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad técnica de Ambato, quien me acogió en sus aulas para hacer de mi un ser útil a la sociedad, preparándome para vislumbrar un futuro prometedor, a mis profesores de la carrera de Psicología Industrial, que a lo largo de mi vida estudiantil supieron compartir sus conocimientos y me enseñaron a ser mejor ser humano, a mi tutor Lcdo. MSc. Carlos Valdés que con paciencia y dedicación me incentivo a culminar con este trabajo de graduación, agradezco a cada uno de mis compañeros y amigos que supieron brindarme apoyo incondicional.

Jenny Elizabeth Cortez Vargas

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Contenido	Página
A. Preliminares	
Portada:	i
Aprobación del Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación.....	ii
Autoría del Trabajo de Tesis	iii
Cesión de Derechos de Autor.....	iv
Al Consejo Directivo de la Facultad de Ciencia Humanas y de la Educación	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice general de contenidos.....	viii
Índice de Tablas	xiii
Índice de Gráficos	xiv
Resumen Ejecutivo.....	xvi
Abstract	xvii
Introducción	1
 B. Texto	
 CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1.Tema de Investigación	3
1.2.Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1. Contextualización del Problema	3
1.2.2. Análisis Crítico.....	5
1.2.3. Prognosis	6
1.2.4. Formulación del Problema	6
1.2.5. Interrogantes de la Investigación	7

1.2.6. Delimitación del Objeto de Investigación.....	7
1.2.6.1. Delimitación de Contenido	7
1.2.6.2. Delimitación Espacial	7
1.2.6.3. Delimitación Temporal	7
1.6.2.4. Unidad de Observación:.....	8
1.3. Justificación.....	8
1.4. Objetivos	9
1.4.1. Objetivo General	9
1.4.2. Objetivos Específicos.....	10

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos.....	11
2.2.1. Fundamentación Filosófica	15
2.2.2. Fundamentación Axiológica	15
2.2.3. Fundamentación Ontológica	15
2.3. Fundamentación Legal	15
2.4. Fundamentación Científica	18
2.4.1. Descripción de la Variable Independiente	18
2.4.1.1. Liderazgo Transformacional	18
2.4.1.1.1. Definición.....	18
2.4.1.1.2. Tipos de líderes transformacionales.....	20
2.4.1.1.3. Factores del Liderazgo Transformacional.....	21
2.4.1.1.4. Características del Liderazgo Transformacional.....	22
2.4.1.1.5 Paradigma acerca del liderazgo Transformacional	23
2.4.1.1.6. Critica al Liderazgo Transformacional	24
2.4.1.1.7. El futuro del Liderazgo Transformacional.....	24
2.4.1.2. Tipos de Liderazgo.....	25
2.4.1.2.1. Definición.....	25
2.4.1.2.2. Características	26
2.4.1.3. Teorías de la Motivación.....	27

2.4.1.3.1. Definición.....	27
2.4.2. Fundamentación Teórica. Variable Dependiente.....	28
2.4.2.1. Estructura Organizacional.....	28
2.4.2.1.1. Definición.....	28
2.4.2.2. Cultura Organizacional.....	30
2.4.2.2.1. Definición.....	30
2.4.2.3. Clima Organizacional.....	31
2.4.2.3.1. Definición.....	31
2.4.2.3.2. Ambiente Físico.....	31
2.4.2.3.3. Instalaciones.....	32
2.4.2.3.4. Estructura.....	33
2.4.2.3.5. Departamentalización.....	34
2.4.2.3.6. Estilo de Dirección.....	36
2.4.2.3.7. Etapas.....	36
2.4.2.3.8. Aspectos Sociales.....	37
2.4.2.3.9. Aspectos Personales.....	38
2.5. Hipótesis.....	39
2.6. Señalamiento de variables.....	39

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Enfoque.....	40
3.1.1 Enfoque Cualitativo.....	40
3.1.2 Enfoque Cuantitativo.....	40
3.2 Modalidad básica de la investigación.....	40
3.2.1 Modalidad de Campo.....	40
3.2.2. Investigación Bibliográfica Documental.....	41
3.3. Nivel de Investigación.....	41
3.3.1. Nivel Exploratorio.....	41
3.3.2. Nivel Descriptivo.....	41
3.3.3. Nivel Explicativo.....	41

3.4. Población y Muestra.....	42
Población.....	42
3.5. Operacionalización de Variables.....	43
3.5.1. Variable Independiente: Liderazgo Transformacional.....	43
3.5.2. Variable Dependiente: Clima Organizacional	44
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.....	45
3.6.1. Técnica. Encuesta.....	45
3.6.2. Instrumento. Cuestionario	45
3.6.3. Validez y Confiabilidad	45
3.7. Plan de Recolección de Información.....	46
3.7.1. Procesamiento y Análisis	46

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis e Interpretación de Resultados	47
4.2. Modelo Lógico	57
4.3. Modelo Matemático	57
4.4. Modelo Estadístico.....	57
4.4.1. Nivel de significancia, grados de libertad	58
Recolección de datos y cálculos estadísticos	59
Frecuencia de Observación	59
Frecuencia Esperada.....	60
Cálculo del Chi cuadrado	61
Zona de rechazo de la hipótesis nula.....	62
Decisión Estadística	62

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones	63
5.2. Recomendaciones.....	64
Bibliografía	65

RESUMEN EJECUTIVO

ABSTRACT

Introducción	72
Metodología	74
Discusión de Resultados	76
Discusión.....	77
Conclusiones	80

MATERIALES DE REFERENCIA

MATERIALES DE REFERENCIA	80
--------------------------------	----

Anexo N° 1. Árbol de Problema	82
Anexo N° 2. Categorías Fundamentales	83
Anexo N°3. Constelación de Ideas. Variable Independiente	84
Anexo N°4. Constelación de Ideas. Variable Dependiente.....	85
Anexo N° 5. Encuesta	86
Anexo N° 6. Evidencia Fotográfica	88
Anexo No. 7. Oficio de Aceptación del Tema	90
Anexo N° 8. Aplicación de Encuestas a Colaboradores	91

ÍNDICE DE TABLAS

Contenido	Página
Tabla N°: 3.1. Población	42
Tabla No. 4.2. Liderazgo.....	47
Tabla No. 4.3. Clima organizacional	48
Tabla No. 4.4. Liderazgo Transformacional	49
Tabla No.4. 5. Motivación	50
Tabla No. 4.6. Compañerismos.....	51
Tabla No. 4.7. Trabajo en Equipo	52
Tabla No. 4.8. Se visibiliza líderes	53
Tabla No. 4.9. Habilidades.....	54
Tabla No. 4.10. Relaciones Laborales	55
Tabla No.4. 11. Clima Organizacional.....	56
Tabla No. 4.12. Distribución Chi Cuadrado	58
Tabla Nª: 4.13. Frecuencia Observada	59
Tabla Nª:4. 14. Frecuencia Esperada	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenido	Página
Grafico No. 4.5. Liderazgo	47
Grafico No. 4.6. Clima organizacional	48
Grafico No. 4.7 Liderazgo Transformacional.....	49
Grafico No. 4.8. Motivación	50
Grafico No. 4.9. Compañerismos.....	51
Grafico No. 4.10. Trabajo en Equipo.....	52
Grafico No. 4.11. Se visibiliza Líderes	53
Grafico No. 4. 12. Habilidades.....	54
Grafico No. 4.13. Relaciones Laborales	55
Grafico No. 4.14. Clima Organizacional	56
Grafico No. 4.15. Campana de Gauss	62

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N°: 3.1. Variable Independiente: Liderazgo Transformacional.....	43
Cuadro N°: 3.2. Variable Dependiente: Clima Organizacional	44
Cuadro N°: 3.3. Recolección de Información	46

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE: PSICOLOGIA INDUSTRIAL
MODALIDAD: PRESENCIAL

TEMA: “El Liderazgo Transformacional, y su influencia en el Clima Organizacional de los colaboradores del Área Administrativa en el Gobierno Municipal de Cantón Píllaro, Provincia de Tungurahua”

AUTORA: Jenny Elizabeth Cortez Vargas.

TUTOR: MSc. Carlos Valdés Hernández Lcdo.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio hace un análisis del liderazgo transformacional y su incidencia en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa del Gobierno Municipal del Cantón Píllaro, bajo el enfoque de liderazgo transformacional y el clima organizacional en la institución. Para recolectar los datos se realizó varias visitas, la cual se empleó una encuesta a través de un cuestionario de 10 interrogantes, el cual fue evaluado y aplicado a los 98 empleados que a la vez conforman la totalidad de la población. La investigación permitió medir el nivel liderazgo transformacional, así como los factores que aplica la institución para estimular a sus trabajadores. Los datos fueron analizados mediante métodos estadísticos como la distribución de frecuencias, gráficos de pastel, los cuales indicaron que el personal empleado que labora en el área administrativa del Gobierno Municipal del Cantón Santiago de Píllaro, presenta un nivel de liderazgo transformacional bajo, a causa de falta de una comunicación efectiva, poca estimulación laboral y, otros que conllevan a determinar que el clima organizacional de la institución no es el más idóneo; puesto que los niveles liderazgo transformacional están muy lejos de estimular el rendimiento laboral, bajando los niveles de producción en función de esto se recomendó a la institución capacitar a sus empleados, fortalecer el proceso comunicativo, ofrecerles oportunidad de estudio a sus miembros, valorar su trabajo, incrementar los beneficios socioeconómicos y mejorar las políticas de ascenso.

Palabras Clave: Clima Organizacional, Liderazgo Transformacional, características de un líder, motivación, comunicación.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

TOPIC: "Transformational Leadership, and its influence on the organizational climate of the employees in the Administrative Area at the Municipal Government of Píllaro City, in the Tungurahua Province."

AUTHOR: Jenny Elizabeth Cortez Vargas.
TUTOR: MSc. Carlos Valdés Hernández Lcdo.

ABSTRACT

The present study makes an analysis of the transformational leadership and their incidence in the organizational climate of the employees of the administrative area of the Municipal Government of the Píllaro City, under the approach of transformational leadership and the organizational climate in the institution. In order to collect the data it was made several visits, which were used a survey through a questionnaire of 10 questions, which was evaluated and applied to the 98 employees who simultaneously conform the totality of the population. The investigation allowed measuring the level of transformational leadership, as well as the factors that the institution applies to stimulate its workers. The data were analyzed by means of statistical methods like the frequency allocation, pie graphs, which indicated that the people who works in the administrative area of the Municipal Government of the Santiago de Píllaro City, it presents a level of low transformational leadership, because of lack of an effective communication, little labor stimulation and, other that take to determine that the organizational climate of the institution is not most suitable; since the levels transformational leadership are very far from stimulating the labor yield, lowering the levels of production based on this it was recommended to the institution to enable its employees, strengthening the communication process, offer their members a chance to study, evaluate your work , increase economic benefits and improve policies for promotion.

Keywords: organizational climate, Transformational Leadership, characteristics of a leader, motivation, communication.

INTRODUCCIÓN

El trabajo investigativo tiene como finalidad fortalecer el liderazgo transformacional orientándose en el clima organizacional, favoreciendo en el desempeño eficiente, eficaz; sobrellevando al desarrollo de capacidades, fortaleciendo las habilidades de trabajo en equipo, actitudes.

La investigación consta de cinco capítulos, desarrollados de acuerdo a la norma establecida en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad de tesis.

Capítulo I.- Problema, trata sobre la contextualización del problema en sus enfoques; macro, meso y micro, el análisis crítico desarrollada en base a estudios de las causas y consecuencias, estableciendo la prognosis y formulación del problema con sus respectivas interrogantes; las delimitaciones del problema en su contenido, espacio, tiempo; finalmente se concluirá con la justificación y objetivos de la investigación.

Capítulo II.- Consta del marco lógico, antecedentes investigativos, las fundamentación legal redactada en forma clara y precisa, además podemos encontrar las categorías fundamentales, con la fundamentación de las variables de la investigación, señalamiento de la hipótesis, operacionalización de variables que ayudan a encaminarnos en la investigación.

Capítulo III.- Compuesto por la metodología de investigación, se especifica el enfoque, la modalidad básica de la investigación, aplicando un estudio descriptivo, de campo, bibliográfico y documental, el tipo de investigación fundamentado en una correlación de variables, la muestra es de 98 personas objeto de este estudio en el Gobierno Municipal del cantón Píllaro, la operalización de variables independiente, además la recolección y procesamiento de información.

Capítulo IV.- Conformado por el análisis e interpretación de resultados obtenidos en la base técnica aplicada de encuestas dirigidas a los colaboradores del área administrativa del Gobierno Municipal del Cantón Píllaro Provincia de Tungurahua, las mismas que han sido procesadas y representadas gráficamente; luego se hace el análisis de la verificación de la hipótesis y el reconocimiento de la variable dependiente e independiente.

Capítulo V.- Contiene las conclusiones y recomendaciones a las que nos han inducido al análisis y la interpretación del capítulo anterior.

Capítulo VI. - La modalidad que se aplico es Paper, el cual contiene: datos informativos, antecedentes investigativos, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, dando una manera innovadora de solución al problema.

Finalmente se concluirá con la bibliografía y anexos respectivos; especificando el fundamento documental haciéndose referencia a sitios webs, blogs y portales de internet, en los anexos se presentará documentos referentes al trabajo investigativo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Tema de Investigación

El liderazgo transformacional, y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores del área Administrativa en el Gobierno Municipal de Cantón Píllaro, Provincia de Tungurahua.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Contextualización del Problema

En el **Ecuador** a partir de octubre de 2008 entra en validez la nueva Constitución de la República del Ecuador acogiendo en los Municipios el nombre de Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), los mismos que se manejarán bajo la Ley Orgánica de Régimen Municipal, hasta cuando ésta sea modificada conforme a las nuevas disposiciones de la Constitución vigente, a partir de esto los procesos que se generan en las instituciones públicas, demandan de una atmósfera tranquila, ordenada y agradable, que mejore el servicio hacia la comunidad y satisfacción del servidor público.

De acuerdo a las distintas teorías, se puede apreciar que el tema del liderazgo transformacional es un enfoque controversial, cuya “evidencia empírica carece de consistencia para la validación del impacto de los diferentes modelos del liderazgo en el clima organizacional” (Sosik, 2005, pág. 223)

Algunas investigaciones recientes en Ecuador han probado la ventaja de la teoría de los escalafones superiores, encontrando que el liderazgo transformacional y el clima organizacional son importantes en las pequeñas y medianas empresas y en las organizaciones públicas.

A nivel de la provincia de **Tungurahua** diversas organizaciones mantienen un inadecuado liderazgo transformacional que generan alteraciones de comunicación, motivación, trabajo en equipo, cumplimiento de objetivos, metas ya sean personales o institucionales, el cual influye directamente en el clima organizacional, aquejando al rendimiento de sus actividades dentro de la organización o institución.

“Escasos son los estudios diseñados para trazar constantemente las relaciones causales de liderazgo transformacional sobre los resultados organizacionales” La mayoría de investigaciones únicamente se han centrado en identificar las características de los líderes en base a entrevistas y observaciones con poca percepción de lo que piensan los supervisados, es decir, no han puesto énfasis en lo que los seguidores piensan de sus líderes. (Conger, 1999).

El liderazgo transformacional y el clima organizacional, hoy en día es un tema de gran importancia para todas las organizaciones y en especial para los Gobiernos Autónomos Descentralizados, los cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de trabajo para todos sus colaboradores, con el fin de mejorar sus servicios sin descuidar al recurso humano, debido a que la relación entre el personal, la comunidad y la institución pueden ser un vínculo o un obstáculo para el desarrollo de la organización.

El Gobierno Autónomo Descentralizado del **Cantón Píllaro** dentro del área administrativa de sus colaboradores se busca tener un adecuado clima organizacional, considerando al recurso humano como el factor más importante de la institución, a través de un buen liderazgo transformacional, porque el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización. En consecuencia, su manejo es clave para el éxito empresarial y organizacional en general.

El liderazgo transformacional implica la interacción del líder con sus colaboradores de forma respetuosa con sus emociones, valores y objetivos a largo plazo, incluyendo la satisfacción de sus necesidades y tratándoles como seres humanos llevándolos con una visión así el futuro y comunicándoles claramente cada una de sus expectativas. (Northouse P. , 2010)

En definitiva, una organización es viva, formada por personas que revelan su funcionamiento relacional: liderazgo y clima están íntimamente asociados y el liderazgo transformacional es de tal relevancia que es el aspecto que más incide en el clima organizacional, y a su vez, está sobre la creatividad y productividad de las personas.

De ahí, la importancia de estudiar; ¿Cómo Influye El Liderazgo Transformacional en el Clima Organizacional?; y analizar las diferentes perspectivas que se tiene y que servirá como aporte a su desarrollo y competitividad.

1.2.2. Análisis Crítico

El principal problema del Gobierno Municipal del Cantón Píllaro es la inadecuada aplicación del Liderazgo Transformacional por las siguientes razones:

Las tareas fueron mal realizadas, puesto que la segregación de funciones no contribuye a la consecución de las finalidades propias de la institución, por consiguiente, no contribuye a la aplicación idónea del liderazgo transformacional. Es así que la desconfianza en el desarrollo de las actividades afecta al clima organizacional el cual afecta en el trabajo que realiza cada área administrativa.

El desorden de liderazgos estimula que un grupo de trabajo no funcione correctamente, y en muchas de las ocasiones, que el personal comience a intentar obtener el mismo lugar de trabajo, creando inestabilidad laboral, se presentaran envidias ya que todos querrán obtener ese puesto de trabajo y de esta manera de dará una competencia perjudicial ya sea individual o grupalmente, se debería dar una competencia sana sin buscar el bien común sino que deberían alcanzar los mismos objetivos y metas sin ningún tipo de discusión o competencia brindando las mismas oportunidades para todo el personal.

Si se analiza el rendimiento laboral, denotará un bajo nivel; ya que la falta de motivación y empeño será la vera reflejado en cada trabajador y en el resultado de cada trabajo que se realice, esto conlleva a un clima organizacional inadecuado al momento de la realización de las actividades dándose un grave problema. Además, el bajo rendimiento laboral trae consigo equívocos, sanciones, reportes mal elaborados, entre otros que a su vez afectan en el comportamiento organizacional.

Esto a su vez nos lleva a una descompensación entre fuerza y mente es decir que el trabajador no se encuentra satisfecho consigo mismo descuidando su aspecto laboral, personal y familiar, por este motivo el trabajador disminuirá su rendimiento poniendo en riesgo su lugar de trabajo.

1.2.3. Prognosis

Al no solucionarse los obstáculos ante la problemática que se presencia en el Municipio de Píllaro sobre los efectos que causa el liderazgo transformacional en el clima organizacional, se presenciara un bajo rendimiento en todas las actividades que realicen los colaboradores de dicha institución, generando inconformismo por parte de los directivos; así también en las actividades realizadas por las escasas charlas motivacionales.

De este modo provocando problemas más profundos en lo que tiene que ver con la identificación de sus tareas, y se presentaría un clima organizacional inadecuado involucrado a los demás departamentos en la desmotivación y frustración, de tal manera que, si no proporcionamos una solución, pronto la institución podría decaer hasta el punto de que se reflejaría su falta de compromiso e identificación de los directivos con la institución y generar una imagen negativa en el cantón.

1.2.4. Formulación del Problema

¿Incide el liderazgo transformacional en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua?

1.2.5. Interrogantes de la Investigación

- ¿Cuáles son las causas que afectan al liderazgo transformacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua?
- ¿Cuál es el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua?
- ¿Existe un documentó que analice el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua?

1.2.6. Delimitación del Objeto de Investigación

1.2.6.1. Delimitación de Contenido

Campo: Psicología Industrial

Área: Talento Humano

Aspecto: Liderazgo Transformacional - Clima Organizacional

1.2.6.2. Delimitación Espacial

La investigación se realizará en el área administrativa en el Gobierno Municipal del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua.

1.2.6.3. Delimitación Temporal

La presente investigación se realizó en el periodo septiembre 2015- Febrero 2016.

1.6.2.4. Unidad de Observación:

Se aplicará al personal del área administrativa en el Gobierno Municipal del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua.

1.3. Justificación

El trabajo de investigación resalta el **interés** al fortalecer el clima organizacional basado en el liderazgo transformacional, enfocándose en el mejoramiento de rendimiento laboral, favoreciendo a la eficiencia, productividad; fomentando el trabajo en equipo de manera efectiva, proporcionando soluciones acordes con la cultura organizacional, favoreciendo en el desempeño laboral.

La **importancia teórico- práctico**, dentro de un medio bibliográfico para la realización de presentes investigaciones relacionados con el liderazgo transformacional y el clima organizacional, encaminándose a la eficiencia, fortaleciendo el trabajo en equipo, competencias laborales y el respectivo cumplimiento de funciones, beneficiando al Municipal del Cantón Píllaro.

El trabajo es de **utilidad** al fortalecer el liderazgo transformacional considerando la capacidad de trabajo en equipo, comunicación, flexibilidad para adaptarse a los cambios ya sean internos como externos; analizando las destrezas para la solución de problemas, establecer y mantener el desarrollo de interrelaciones, para lograr el cumplimiento de obligaciones laborales.

La presente investigación es **novedosa** al formarse en un instrumento que favorece a un buen liderazgo transformacional, aportando en el cumplimiento de metas, objetivos, fortaleciendo trabajo en equipo, comunicación, responsabilidad, mejorando el clima organizacional, mejorando su rendimiento.

Con el objetivo de alcanzar el **impacto** esperado, aquellos aspectos que me han

parecido más importantes y de aportar un pequeño avance en el cambio de liderazgos negativos hacia el liderazgo apropiado y convenientes para la realización personal y laboral que contribuyan a un mejor ambiente, permitiendo un mayor grado de desarrollo laboral siendo beneficiados todos los colaboradores de la institución.

La investigación es **original**, manifestándose de manera innovadora dentro del mundo organizacional, puesto que un líder transformacional más allá de la gestión del día a día de las estrategias de operaciones y oficios para llevar su empresa, departamento o equipo de trabajo al siguiente nivel de rendimiento y éxito, se centra en la creación de equipos, la motivación y la colaboración con los empleados en los diferentes niveles de una organización para lograr un cambio.

La presente investigación es **factible** en virtud de que se cuenta con la autorización pertinente del Municipio del Catón Píllaro, ya que tuve la facilidad de realizar pasantías en la cual me permiten tener datos adecuados para la presente investigación a realizar ante la necesidad del estudio del liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores de la institución.

Por lo cual trataremos de buscar técnicas y métodos para dar solución a los problemas en el área administrativa, esperando mi aporte sea acogido por dicha institución siendo puesto en práctica ya que es de gran importancia encontrar la solución pertinente y teniendo como resultado que los colaboradores mejoren su bajo desempeño laboral, produciendo un cambio drástico para el mejoramiento institucional y profesional.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Investigar la incidencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional que existe de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal

del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar las causas que afectan el liderazgo transformacional de los colaboradores del área administrativa en el Municipio del cantón Píllaro provincia de Tungurahua.
- Determinar el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal del cantón Píllaro provincia de Tungurahua.
- Elaborar un documento que analice el liderazgo transformacional en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal del cantón Píllaro provincia de Tungurahua.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

Revisando varios archivos de la biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato, se determina que existen trabajos de grado con temas similares al presente tema de investigación, sin embargo, no existen trabajos que se relacionan con el contenido científico de las variables objeto de estudio:

Tema: “El liderazgo Transformacional y la Sinergia Organizacional en los trabajadores del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social del cantón Ambato, Provincia de Tungurahua”. (2015)

Autora: Marlene Elizabeth Vecilla Gómez

Tutor: Ing. Mg. Diego Andrés Carrillo Rosero

Objetivos:

- *Identificar el estilo de liderazgo en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.*
- *Diagnosticar el nivel de sinergia organizacional en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.*
- *Proponer una alternativa de solución al problema planteado: El deficiente liderazgo transformador incide en la Sinergia Organizacional en la coordinación general de prestaciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*

Conclusiones:

- *El liderazgo transformador sí influye en la sinergia organizacional en los trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.*

- *El estilo de liderazgo que actualmente se aplica en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es inadecuado para potenciar el rendimiento laboral de los trabajadores.*
- *En la información recolectada se constata que no hay un grado adecuado de sinergia organizacional en la Institución, ya que no existe cohesión grupal lo que repercute en la productividad.*
- *Se concluye que las preguntas número doce, catorce y quince testifican que los miembros están predispuestos a participar de un plan de solución para producir cambios sustantivos, con el fin de beneficiarse de las cualidades del liderazgo transformador y la sinergia organizacional.*

Recomendaciones:

- *La institución debe implementar el estilo de liderazgo transformador basado en el compromiso con las personas, las metas y la institución; el cual influye en la sinergia organizacional.*
- *Se considera necesario ejercer el estilo de liderazgo transformador, ya que una de sus características es producir cambios sustantivos; orientando a los trabajadores a un óptimo desempeño.*
- *Se precisa para mejorar la sinergia organizacional y multiplicar los esfuerzos, generar el trabajo en equipo, para conseguir la efectividad deseada.*
- *Se recomienda diseñar un plan de solución que promueva el liderazgo transformador y la sinergia organizacional, se cuenta con la disposición de los miembros de la institución.*

Tema: “El Liderazgo y su incidencia en el servicio al cliente de la Escuela de Conducción para conductores no profesionales de Pelileo Escudeconp S.A.” (2012)

Autor: Diego Saúl Mazón Maroto

Tutor: Ing. Saúl Villacís

Objetivos:

- *Determinar las técnicas de liderazgo para mejorar el servicio al cliente en empresa ESCUDECONP S.A. del cantón Pelileo.*
- *Definir el modelo de liderazgo que permita mejorar el nivel de autoridad y así lograr los objetivos de la empresa.*

- *Establecer el mejoramiento de la calidad del servicio al cliente para generar una mayor cobertura.*
- *Estructurar un modelo de liderazgo participativo para potencializar el servicio al cliente y así generar fidelización a la empresa.*

Conclusiones:

- *Se evidencia que el actual liderazgo que se establece en la empresa para los clientes es malo, porque no se cumple con las expectativas de los usuarios mejorando el servicio al cliente en empresa ESCUDECONP S.A. del cantón Pelileo.*
- *En la información recolectada se evidencia que la actitud con la que se proporciona a la información es negativa, lo cual genera en el cliente insatisfacción en la empresa ESCUDECONP S.A. del cantón Pelileo.*
- *Los encuestados manifiestan que se debe fortalecer el liderazgo a partir de la práctica de los valores institucionales ya que esto es referente de una cultura empresarial.*

Recomendaciones:

- *La empresa debe fortalecer su gestión administrativa y trabajar bajo enfoques técnicos que le permitan logar ventajas competitivas en el mercado.*
- *Se debe establecer un liderazgo integral en cada área de la empresa, con la finalidad de generar en el personal un alto compromiso a la atención personalizada al cliente.*
- *Es necesario que en la empresa se establezca una gestión de atención al cliente basado en parámetros de calidad para así proyectar una imagen de eficiencia organizacional.*

Tema: “El Liderazgo autocrático y su impacto en el Clima organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga.” (2015)

Autor: Roberto Arturo Izurieta Gallo

Tutor: Ing. Mg. David Elías Caisa Yucailla

Objetivos:

- *Realizar un diagnóstico situacional del liderazgo que se utiliza dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Latacunga.*

- *Analizar los modelos de liderazgo que puede emplear el Gobierno Autónomo descentralizado Municipal del Cantón Latacunga para mejorar el clima organizacional.*
- *Generar alternativas de solución al modelo de liderazgo del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal del Cantón Latacunga.*

Conclusiones:

- *Como principal conclusión se pudo notar que los empleados de la institución consideran que el liderazgo que ejerce el actual alcalde es regular, ya que no fomenta el desarrollo organizacional, tampoco motiva a sus empleados, generando mal estar en los empleados, esto afecta de gran medida el clima organizacional.*
- *Se determinó que la eficiencia de los miembros de Consejo Municipal Del Cantón Latacunga no es buena al momento de dar órdenes o indicaciones a sus subordinados en las diferentes áreas de trabajo, lo que provoca confusión y malos entendidos al realizar sus tareas.*
- *Se pudo notar que no existe un adecuado proceso de comunicación entre directivos y empleados, ya que no usan un adecuado canal de información, lo que genera confusión y desconformidad en sus puestos de trabajo.*
- *Según los empleados del GAD Municipal Del Cantón Latacunga consideran que toda actividad esta manejada por relaciones políticas, más allá que sea una institución pública, esto nos da a notar que se maneja relaciones personales de amistad, o de preferencia dentro de dicha institución.*

Recomendaciones:

- *El diseño e implantación de un nuevo modelo de Liderazgo que incida favorablemente en el clima organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Latacunga.*
- *Para mejorar la eficiencia de los directivos se propone tener una mayor exactitud y claridad en sus disposiciones para que con ello no haya confusiones y los subordinados puedan entender y realizar correctamente dichas disposiciones.*
- *Para mejorar la comunicación dentro de la institución se debería mejorar, en el mensaje, siendo claro, preciso y sobre todo contando con un buen canal de información al momento de dar indicaciones a sus subordinados, para así tener una mayor eficiencia en sus tareas.*
- *Para que la institución no se maneje a todo nivel basado en la política se debería actuar o fomentar la ética y moral sobre toda la empresa, promoviendo así el reconocimiento al personal por sus méritos académicos o sus capacidades.*

2.2.1. Fundamentación Filosófica

Para la presente investigación utilizaremos el paradigma crítico propositivo, debido a que la misma está basada en guías y en criterios del investigador, se considera que el problema objeto de estudio se encuentra en constante evolución, por ende se va aprendiendo y adquiriendo nuevos conocimientos y por supuesto superando o modificando los ya existentes en cuanto al liderazgo transformacional y su incidencia en el clima organizacional. A este paradigma se caracteriza porque surge de una propuesta para mejorar el clima organizacional, mediante la existencia de un adecuado liderazgo transformacional.

2.2.2. Fundamentación Axiológica

El liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional, es una realidad que no escapa de los valores morales ya que son elementos prioritarios en toda formación humana, que contribuyen al hombre a darle una dimensión de importancia y trascendencia ética, moral y cívica en el contexto de su convivencia y desempeño social.

2.2.3. Fundamentación Ontológica

El liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional están en constante adelanto debido a que las personas o sus representantes también están en evolución al igual que los contextos. Por los tanto, al investigar este fenómeno debemos considerar que las conclusiones deberán estar sujetas a cambios, y que futuras investigaciones sobre este fenómeno pueden contradecir o contradecir a las conclusiones de esta investigación.

2.3. Fundamentación Legal

La presente investigación se afianza en normas legales como la Constitución de la república, Derechos del Buen Vivir, LOSEP, Código de Trabajo, y Seguridad Social, Art.33-34:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. (Derechos del Buen Vivir)

Se induce que el Programa del Buen Vivir, está basado en principios y valores ancestrales, de manera que la sociedad ecuatoriana en este contexto, debe crear espacios para la expresión tanto de lo material como de lo mental, lo emocional y lo espiritual, a partir de la identidad, en un contexto no solamente individual antropocéntrico sino comunitario, que integra a todas las formas de existencia que son parte de la comunidad.

LOSEP

Sección 1ª Responsabilidad administrativa

Artículo 78.- Responsabilidad administrativa disciplinaria y sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles, o indicios de responsabilidad penal en las que pudiere incurrir la o el servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniere las disposiciones previstas en la LOSEP, este Reglamento General, normas conexas y los reglamentos internos de cada institución que regulan sus actuaciones, la o el servidor será sancionado disciplinariamente conforme a las disposiciones establecidas en el Capítulo 4 del Título III de la LOSEP y en el presente Reglamento General. (LOSEP)

De la Administración del Talento Humano de las y los Servidores Públicos.

Artículo 113.- Del sistema de verificación, inspección, supervisión y evaluación de la gestión administrativa. - El Ministerio de Relaciones Laborales ejecutará actividades de monitoreo, control y evaluación de la gestión de las Unidades de Administración del Talento Humano del Sector Público. (LOSEP)

Se puede deducir que la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) dentro de las organizaciones de las instituciones del Estado, debe ser regulada por normas de aplicación general para que, en virtud de su cumplimiento, respondan a las exigencias de la sociedad, brindando un servicio público eficaz, eficiente y de calidad.

En el Código del Trabajo en su título I del Contrato Individual de Trabajo, Capítulo I de su Naturaleza y Especies, en el párrafo 1ro que menciona definiciones y reglas generales en los artículos 8, 9, y 12:

Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Art. 12.- Contratos expreso y tácito. - El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

El contrato de trabajo ya sea individual expreso o tácito es un derecho laboral también conocido como derecho social, cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena, el derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el Estado, el derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita.

2.4. Fundamentación Científica

2.4.1. Descripción de la Variable Independiente

2.4.1.1. Liderazgo Transformacional

2.4.1.1.1. Definición

El concepto de liderazgo transformacional es determinado como “la persona que busca tanto el potencial en sus colaboradores, para compensar mayores necesidades comprometiéndolos totalmente con la institución”. De igual manera, propone que el liderazgo transformacional genera una relación cuyo resultado es “una mutua estimulación que transforma a los colaboradores en líderes y podría transformar a los líderes en agentes morales”. (Burns, 1978)

Ante lo expuesto por el autor se puede especificar que es un nuevo paradigma para el mundo empresarial e institucional, debido que se realizara cambios de forma directa en sus colaboradores, y ayudara a la empresa a que exista un clima adecuado y eficiente para la organización.

“El liderazgo transformacional involucra las interacciones del líder con los colaboradores de la empresa, de manera respetuosa con sus emociones, valores y objetivos a largo plazo, incluyendo en la satisfacción de sus necesidades y tratándolos como seres humanos que los hace partícipes de la organización”. (Northouse P. , 2010)

Se puede deducir acorde a lo que plantea el autor que el líder transformacional estimula de manera emergente en la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización conllevando junto con sus intereses personales y de esta forma llegar al éxito de manera eficaz.

El líder transformacional, motiva a los partidarios a trabajar por metas en lugar del interés propio de corto plazo, y la autorrealización en lugar de la seguridad. Los líderes transaccionales acordaran metas, dirección y misión por razones prácticas; los líderes transformacionales, hacen cambios importantes en la misión de la institución o de la unidad, en la forma de hacer los negocios y en la administración de los recursos humanos para lograr su visión. El líder transformacional renovara por completo la filosofía y la cultura de una organización. (Hill, 2006, pág. 511)

Se puede llegar a la conclusión acorde a los autores que exponen acerca del liderazgo transformacional que se debe generar estrategias de operación, para alcanzar el siguiente nivel de rendimiento y éxito. Este tipo de liderazgo se centra en la creación de equipos, la motivación y la colaboración de los empleados, de esta manera se lograrán cambios, y los líderes establecerán metas que impulsara de manera positiva en los colaboradores alcanzar niveles más altos de eficacia, facilitando oportunidades para el desarrollo personal y profesional de cada colaborador.

Menciona los líderes transformacionales inspiran a quienes los siguen para que trasciendan sus intereses propios por el bien de la institución, y son capaces de tener en ellos un efecto profundo y extraordinario. Algunos ejemplos de líderes transformacionales son Anders Jung, de Avon; Richard Branson, de Virgin Group y Jim McNerney, de Boeing. Ellos atienden las preocupaciones y necesidades de desarrollo de sus seguidores, cambian la visión de los problemas viejos y los ayuda a verlos de una nueva forma. (Robbins S. &, 2009, pág. 418)

Acorde a lo que manifiesta el autor acerca del liderazgo transformacional y su importancia dentro de la organización para un clima laboral favorable recopilado por varias ideas de autores deducen que siempre mantienen las cosas funcionando correctamente si ir más allá, es decir mantendrá a la organización siempre a flote utilizando habilidades, estrategias y objetivos que la organización debe llegar.

El liderazgo transformacional sirve para cambiar status quo requiriendo a los valores de los seguidores para motivar en ellos un sentido de propósito más eminente. Los líderes transformacionales enuncian los problemas en el sistema actual, y tiene una visión impactante acerca de lo que deben ser la sociedad y la institución. Esta nueva imagen de colectividad está ligada a los valores tanto del líder como de los colaboradores, representa un ideal adecuado con los sistemas de valores. (Fincowsky, 2011, pág. 412)

Ante lo expuesto por el autor se menciona que un líder transformacional es manifestado por aquellas personas que poseen una fuerte visión y personalidad, por ende, gracias a esa cualidad que poseen tiene la capacidad de modelar las expectativas, percepciones y motivaciones, así como liderar el cambio que atraviese una organización o institución. Este tipo de liderazgo puede ser

observable cuando los líderes y seguidores trabajan juntos para avanzar a un nivel superior de moral y motivación.

El termino liderazgo “Transformacional” está relacionado con el liderazgo que involucra o conlleva la modificación de la institución. Se le ha definido como la destreza de desarrollar y movilizar a los recursos humanos hacia los niveles más elevados de satisfacción, es decir, que los empleados consigan más de lo que esperan conseguir por ellos mismos, antes de ser liderados. (Vadillo, 2013, pág. 48)

Acorde a la idea planteada por el autor, aunque el concepto de liderazgo transformacional es limitadamente reciente, se muestra que el liderazgo transformacional es una sucesión de cualidades que conforman un tipo de liderazgo empresarial, se conoce como proceso usual de líderes y trabajadores para llegar a un nivel más alto para alcanzar la plena satisfacción y motivación personal. Lo cual produce cambios relevantes dentro de la organización y quienes lo conforman.

2.4.1.1.2. Tipos de líderes transformacionales

En su puesto original, Burns (1978) citado por Vázquez, menciona tres tipos de líderes transformacionales en el contexto social, aunque no los reconoce como categorías, todos poseen características transformacionales, pero recalcan en algún medio específico. Estos son:

Liderazgo intelectual. Es aquel que trabaja con doctrinas normativas y analíticas, no está desligado de su contexto social, sino que intenta cambiarlo. Tiene una conciencia de propósito.

Liderazgo reformador. Cuenta con habilidades políticas excepcionales, debe ser estratégica y propensa a las alianzas. Es un liderazgo moral, con gran dominio de negocio.

Liderazgo revolucionario. Es aquel que conduce a una transformación de todo un sistema social. Es un líder íntegramente dedicado a la causa, que puede llegar hasta ser mártir. Este tipo de líder es el que genera una conciencia social y política entre los líderes y los seguidores.

2.4.1.1.3. Factores del Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional está compuesto de cuatro elementos fundamentales. Un líder transformacional es carismático y los colaboradores buscan imitar a su líder, lo cual influye a nuevos desafíos, los estimula intelectualmente para que traten de superar sus capacidades y les brinda apoyo y entrenamiento. (Bass B. , 1990).

Presenta a continuación detalla los factores de un líder transformacional:

Influencia idealizada. El líder transformacional es un componente de referencia para sus colaboradores. Transmite asombro, respeto y confianza. Sus colaboradores quieren imitarle y le inculpan capacidades fuera de la habitual, persistencia y determinación. La influencia, se compone por una parte del comportamiento del líder y por otra de aquello que le atribuye los colaboradores. Además, la influencia idealizada lleva aparejado el hecho de apoderarse mayores riesgos y de realizar aquello que se considera correcto, con altos niveles de ética y moral.

Motivación idealizada. El líder transformacional expone nuevos retos a sus colaboradores. Le motiva, transmite optimismo, les hace ver situaciones futuras positivas, de forma que consiga intervenir para compartir objetivos.

Estimulación intelectual. El liderazgo transformacional implica que el líder haga que sus colaboradores tengan que replantearse la forma de solucionar problemas, estimular y ser innovadores y creativos. Si un colaborador se equivoca no se le castigara con hacerlo público, y se les motiva para que aporten ideas, aunque no coincidan con las de sus responsables.

Consideración individualización. El líder transformacional es responsable del desarrollo profesional de sus colaboradores. Detecta las insuficiencias de cada uno de ellos, es decir, considerar que cada colaborador es diferente y se adapta a sus exigencias, y crea nuevas oportunidades de aprendizaje generando un clima adecuado para ello.

Tolerancia Psicológica. Es un factor en el ámbito organizacional, que presume usar el sentido del humor para mejorar momentos difíciles, indicar equivocaciones, resolver conflictos, clarificar un punto de vista.

2.4.1.1.4. Características del Liderazgo Transformacional

Creatividad. La creatividad es un elemento indispensable del líder transformacional, permite combinar ideas para obtener otras nuevas, de manera deliberada. Los líderes transformacionales deben innovar y dar nuevas orientaciones a los problemas.

Visión. Constituye la comunicación de la empresa normas, procedimientos, reglas y estrategias para una organización eficaz. Un líder efectivo comunica y hace partícipes a sus colaboradores de la visión, puede que esta sea la característica más importante de un líder transformacional.

Conocer el Empowerment. Quiere decir potencializarían o empoderamiento que es el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo. Es una necesidad de las organizaciones modernas, se considera como una herramienta de gestión indispensable para lograr altos niveles de implicación y satisfacción.

Pasión. El líder transformacional tiene que demostrar pasión con su misión y con las personas. La pasión es esencial por los grandes hechos; sin pasión, la dirección y visón son muy temporales.

Ética: los líderes transformacionales deben ser éticos en cualquiera de las situaciones a las que se ven implicados. Sus niveles de moralidad, tanto a la hora de conseguir los objetivos como a la hora de tomar decisiones, deben ser muy elevados, especialmente cuando repercute en las personas.

Prestigio. La imagen y el prestigio que tiene sus colaboradores son muy positiva. Es como consecuencia, de la credibilidad e integridad demostrada con sus acciones, así como por saber transmitir entusiasmo y confianza a sus colaboradores.

Orientación hacia las personas. Considera importante las diferencias individuales, y por supuesto, actúa en consecuencia, se preocupa por conocer las necesidades y objetivos individuales de sus colaboradores, su misión es asociar los objetivos individuales de cada colaborador con los objetivos organizacionales.

Desarrollo de los colaboradores. Facilitar y apoyar el desarrollo de colaboradores es un objetivo clave, al que debe dedicar especial atención.

Formación asesoramiento de los colaboradores. Los líderes transformacionales dejan de ser supervisores, para pasar a ser formadores, facilitadores y asesores, para poder realizar esta función con calidad y prestigio necesario, deberán actualizarse y formarse de manera continua.

Coherencia entre sus actitudes y la misión, visión y valores de la organización.

Actitud de colaboración y participación.

2.4.1.1.5 Paradigma acerca del liderazgo Transformacional

Nos ha enseñado en los últimos años, algunas de las competencias más importantes que obtiene el perfil transformador del líder son la visión global, el pensamiento estratégico, pensamiento conceptual, orientación al logro y los procesos, la capacitación de movilización, la capacidad de influencia y la empatía. Hoy este líder requiere nuevas capacidades, que sin desmerecer

ninguna de las anteriores, definiendo su resiliencia; enfrentamiento a la adversidad, capacidad de progreso, altos niveles de autoconfianza, perseverancia, orientación al logro y flexibilidad. (González, 2010, pág. 28)

Se puede decir ante lo expuesto por el autor que la organización conforme el tiempo pasa cambia, por eso exigen nuevos ideales y metas debido a que los modelos de gestión ya no resultan efectivos. Al principio se necesita percibir un intercambio, lo cual significa que las personas no solo se adaptan a un medio, sino que también generan el cambio. Los individuos tienen el poder de incidir en el medio en que viven, el cual se llama realidad por ende se deriva que poseen autoconfianza y una visión clara para cambiar una organización y llegar al éxito.

2.4.1.1.6. Crítica al Liderazgo Transformacional

Algunas críticas han debatido la integridad del liderazgo transformacional en el sentido de que puede movilizar al abuso del dominio Hall. Lo indiscutible es el verdadero líder transformacional es el que muestra honestidad, lealtad, justifica, igualdad y respeta los derechos humanos, además llamado legítimo líder (Griffin, 2009).

En la actualidad las críticas de varios autores acerca de los líderes transformadores consideran que utilizan una serie de combinaciones o consideraciones individualizadas, estimulación intelectual, inspiración motivacional e influencia idealizada, por ende este tipo de estilo de liderazgo suena atractivo e innovador para las organizaciones que buscan implementar un enfoque de transformación que deberán primero evaluar sus ventajas y desventajas.

2.4.1.1.7. El futuro del Liderazgo Transformacional

Los líderes transformadores utilizan una o una combinación de consideración individualizada, estimulación intelectual, inspiración motivacional e influencia idealizada. Aunque el estilo suena atractivo, las organizaciones que buscan implementar un enfoque de transformación. Según los autores, las teorías de liderazgo transformacional se centralizan en las manifestaciones externas del liderazgo, pero este último modelo aporta información sobre los aspectos internos del líder. (Sander, 2012).

El liderazgo transformacional nos proporciona una visión y un sentido de misión, atrayendo un clima organizacional de trabajo ético, así como valores como; el respeto, el orgullo y la confianza, comunica grandes expectativas, utilizando símbolos para orientar los esfuerzos y expone los propósitos importantes de manera sencilla, por otra parte promueve la inteligencia, la racionalidad y la resolución cuidadosa de los problemas, tratando a cada empleado de forma individual, aconseja e instruye, alienta a mirar más allá de los intereses propios, promueve al bien común, cooperación y armonía.

2.4.1.2. Tipos de Liderazgo

2.4.1.2.1. Definición

La persona que dirige y usualmente acompaña a una fuerza, posea talento o cualidades de liderazgo juega un papel directivo, maneja una influencia de mando, o tiene seguidores en cualquier esfera de actividad o pensamiento; en tanto el término “leadership” significa ante todo el puesto o posición de un líder. La cualidad de una líder capacidad de liderar, un acto o instancia. (Martín, 2006, pág. 61)

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas de individuo que tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos, también posee la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, ya sea en el personal, gerencial o institucional.

En la actualidad, la sociedad de la incertidumbre como la nuestra, el buen liderazgo se transforma en factor crítico de éxito. Esto como resultado de un criterio mayor: construir comunidad, levantar equipos de trabajo y articular sueños compartidos. Por eso, cuando el liderazgo y la comunicación se fusionan, surge un nuevo campo de acción. (Montero, 2010, pág. 12)

Proceso de influir en los demás para entender y ponerse de acuerdo sobre lo que hay que hacer y cómo hacerlo, y el proceso de facilitar el esfuerzo individual y

colectivo para el logro de objetivos compartidos, podemos mencionar que el liderazgo es un talento de la persona que se caracteriza por el desarrollo de una personalidad integral con una raíz espiritual y con una visión de mejoramiento del mundo a través del servicio innovador a los demás.

El liderazgo puede estar encarnado en cualquier individuo que se motiva por sus logros, aquel que posee un sistema de valores que le permite obrar con excelencia, satisfaciendo así su necesidad de autorrealización y el reconocimiento de sus seguidores. Aquel que encuentra satisfacción individual en el momento que crea, construye bienes y realiza su trabajo con agrado. (Alecroy, 2008, pág. 96)

Acorde a la idea planteada por el autor se puede decir que los tipos de liderazgo son importantes dentro de la organización, ya que sin un buen líder es muy complicado que una empresa funcione correctamente. Por ende, un buen líder puede ofrecer resultados extraordinarios o simplemente buenos, por lo cual la relación del líder con los colaboradores va a ser uno de los principales factores que brinden el éxito o los fracasos de la organización por encima de otros aspectos externos o internos.

2.4.1.2.2. Características

Según; (Martín, 2006, pág. 70). Existen diversas características de la tipología del liderazgo las cuales se dividen en:

Liderazgo transaccional. Proceso mediante el cual el líder reconoce lo que el seguidor desea obtener de su trabajo y procura velar por que lo obtenga siempre que su desempeño lo justifique; intercambia recompensas y promesas de deseos de sus seguidores siempre y cuando cumplan con el trabajo establecido.

Liderazgo carismático. Influencia que se establece entre el líder y sus seguidores en un contexto determinado, cuando estos le reconocen y atribuyen rasgos de comportamiento calificado como extraordinario, lo que genera un fuerte vínculo emocional que lleva a los seguidores a la obediencia, compromiso, respeto, y confianza en el líder.

Liderazgo gerencial. El estilo gerencial llamado “liderazgo de equipo o democrático”, manifiesta un gran interés por la producción, así como el bienestar y la satisfacción de los empleados. Este liderazgo es el estilo más eficaz, ya que producirá, en casi todas las situaciones, una mejor actuación, un menor absentismo y una tasa de rotación más baja, produciendo gran satisfacción en los empleados.

Liderazgo contingente. Supone la existencia de un acuerdo o trato, explícito o implícito: recompensa a cambio de resultados. Las recompensas suelen adoptar formas muy diversas: elogios por el trabajo bien hecho, el reconocimiento público, o una recomendación para una promoción o para una subida de sueldo.

Liderazgo Transformacional de Bernard M. Bass. El liderazgo transformador no es solo cuestión de obtener resultados más allá de lo esperado, sino de ayudar a destapar el líder del modelo que llaman efecto dominio o cascada: el liderazgo como un fenómeno que se va extendiendo de nivel en nivel.

Liderazgo participativo. Implica al personal de la institución o programa en la toma de decisiones que incrementara la capacidad de la organización para mejorar y para responder a los cambios en su contexto.

2.4.1.3. Teorías de la Motivación

2.4.1.3.1. Definición

El termino motivación ha sido utilizado de tan diversas formas en psicología que actualmente no existe un acuerdo general sobre el tipo de conductas que puede ser clasificada como conducta motivada. Lo que sí parece existir es el acuerdo de que las características peculiares de dicha conducta es que va dirigida y orientada hacia una meta. Las necesidades y metas constituyen la base para diseñar el proceso básico de la motivación. (Guillen, 2012, pág. 21)

La motivación como la emoción son dos aspectos esenciales en el análisis de la

conducta humana, que surge de un impulso el cual proviene del ambiente o puede ser generado por procesos internos del individuo, este aspecto la motivación se asocia con el sistema cognitivo del individuo, el punto de partida del ciclo motivacional está dado por el surgimiento de una necesidad, el cual rompe el estado de equilibrio en el que se encuentra y produce un estado de tensión que conlleva a un comportamiento que es capaz de descargar la tensión y liberarlo a través del cumplimiento de las necesidades.

El objetivo de este título tratar de comprender que influye en el comportamiento humano, ¿Qué nos motiva?, para de esta forma orientar la dirección de empresas hacia prácticas y políticas vinculadas a los recursos humanos que influyan en su comportamiento de forma positiva y permita orientar la organización al cumplir de los objetivos empresariales. (Navarro, 2012, pág. 129)

Ante la investigación ya realizada por el autor se puede concluir que la teoría de la motivación es el impulso o esfuerzo para satisfacer metas. Por ende, es un proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera originando una propensión hacia un comportamiento específico. Por esta parte se puede decir que los impulsos a actuar pueden provenir del ambiente exterior o puede ser generado por procesos internos del individuo.

2.4.2. Fundamentación Teórica. Variable Dependiente

2.4.2.1. Estructura Organizacional

2.4.2.1.1. Definición

Se entiende por estructura organizacional de una empresa a aquella que describe como se agrupa, como se identifica y como se relacionan los distintos elementos que forman la empresa. Por tanto, la estructura organizacional determina el nivel de autoridad y de responsabilidad de cada uno de los miembros de la empresa. (Ventura, 2011, pág. 2)

La estructura organizacional se define como el acrecimiento de las formas en las cuales una organización divide sus labores en diversas actividades y luego las

coordina. Por su parte, diseño organizacional es el transcurso de evaluar la estrategia de la organización y las demandas ambientales, para determinar la estructura organizacional adecuada.

Es la forma de organización que adopta los componentes de un conjunto o bien de un sistema bajo condiciones particulares de tiempo y lugar. Existe una estructura cuando una serie de elementos se integran en una totalidad que presenta propiedades específicas como un conjunto, y cuando además las propiedades de los elementos dependen de los atributos específicos de la totalidad. Según (Aenor, 2008, pág. 3)

Se puede deducir que la estructura organizacional es la capacidad que una organización divide el trabajo y asigne funciones y responsabilidades a personas y grupos de la institución, así como el proceso mediante el cual la organización trata de coordinar su labor y los grupos que existen en la organización.

Define que es la distribución formal de los empleos dentro de una organización. Cuando los gerentes desarrollan o cambian la estructura, participan en el diseño organizacional, proceso que involucra decisiones sobre seis elementos clave: especialización de trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y descentralización, y formalización. (Robbins, 2005, pág. 234)

La estructura organizacional, es un marco en el que se desenvuelve la organización, de acuerdo a las tareas son divididas, agrupadas, coordinadas y controladas, para el logro de objetivos. Desde de mi punto de vista, comprende, la estructura formal, que incluye todo lo que está previsto en la organización, también como la estructura informal, que surge de la interacción entre los miembros de la organización y con el medio externo a ella, dando así un lugar a la estructura real de la organización, también podemos considerar a la estructura organizacional como un patrón determinado de relaciones entre los elementos o partes de la organización.

2.4.2.2. Cultura Organizacional

2.4.2.2.1. Definición

Hace referencia a la personalidad oportuna de la institución. Se relaciona a una idea espontánea de entender, pero complicada de expresar. Está compuesta por una serie de características agrupadas de cómo funciona internamente una determinada empresa, en base al conocimiento directo o indirecto. Son unos atributos incorporados a una organización. (Pino, 2015, pág. 161)

La Cultura organizacional puede entenderse que es un reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas, esto significa que pueden existir subculturas dentro de una misma cultura.

Se define como la formación social que la delimita, los elementos psicosociales que la configuran, la mantienen y, en su caso permiten transformarla, los objetivos o resultados que dicha cultura favorece a conseguir y, finalmente, su extensión histórica, especialmente reflejada en su transferencia intergeneracional o tradición. (Sánchez M. F.-R., 1997, pág. 247)

También la cultura organizacional se entiende como el conjunto de creencias, valores y normas compartidas por una comunidad que han sido aceptadas como válidas para la conservación y desarrollo de la misma.

Según; (Castaño, 2005, pág. 355). La cultura organizacional es el resultado de la conciencia colectiva que se expresa en el sistema de significados compartidos por los miembros de la organización, exige conocer la causa de estos significados y conductas.

Podemos decir que la cultura organizacional cumple varias funciones dentro de una organización, su primera función es delimitar los límites; es decir los comportamientos que difieren unos de otros, segundo transmitir sentido de identidad a sus colaboradores, seguido de facilita la creación de un compromiso personal, eliminando intereses egoístas de la persona, también se debe incrementar la estabilidad en el sistema social.

2.4.2.3. Clima Organizacional

2.4.2.3.1. Definición

El clima organizacional se refiere a una serie de atributos que pueden percibirse acerca de una organización particular y/o sus subsistemas, y que puede inducir del modo en que la organización y/o sus subsistemas se relacionan con sus miembros y ambiente. (Núñez, 2010, pág. 33)

Podemos decir acorde a lo que manifiesta el autor el clima organizacional, también conocida como atmósfera, es un conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros, el cual se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en el que se desenvuelven, por ende las relaciones interpersonales y las diversas regulaciones formales pueden afectar al trabajo.

Clima organizacional se define como un conjunto de propiedades. El clima organizacional es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de proceso y resultados. (Palma, 2004)

El clima organizacional constituye un medio interno de la organización o entidad, y las características que existen en cada organización, podemos deducir que el clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como en el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos, factores estructurales, además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas.

2.4.2.3.2. Ambiente Físico

Las condiciones ambientales varían considerablemente de una oficina a otra y de una fábrica a otra. Además, la evidencia indica que aun las variaciones relativamente modestas en temperatura, iluminación, ruido, o calidad del aire pueden ejercer efectos apreciables y las actitudes del empleado. (Amorós, 2009)

Los factores físicos son determinados por aquellas cosas que suelen estresar a los trabajadores y ocasionan un ambiente de trabajo no adecuado, las cuales depende del desenvolvimiento de los trabajadores en la organización ya que puede generar un ambiente agradable o estresante en las personas que trabajan en la empresa.

Condiciones de ruido y calor. La temperatura es una variable donde existen grandes diferencias individuales. Así que, para maximizar la productividad, es importante que los colaboradores trabajen en un ambiente en el cual la temperatura esté regulada de tal manera que caiga dentro del rango aceptable del individuo. La intensidad de ruido se mide en decibeles, la cual es una escala logarítmica. La evidencia de los estudios del ruido indica que los ruidos constantes o predecibles habitualmente no causa deterioro en el desempeño en el trabajo.

Contaminación. En relación con el desempeño en el trabajo, la evidencia indica que diversos contaminantes pueden reducir la producción o la precisión en muchas tareas. La gente parece acostumbrarse al aire contaminado. La gente se vuelve menos interesada acerca de los altos niveles de contaminación y se siente menos amenazada por la exposición prolongada a tales condiciones.

2.4.2.3.3. Instalaciones

Tamaño. Definido por el metro cuadrado por empleado, el hecho de que el estatus y el espacio estén altamente correlacionados demuestra el valor que tiene la cantidad de espacio que controla, por lo cual los rangos de la gerencia, el espacio de oficina puede ser la más anhelada y peleada de todas las recompensas que la organización ofrece, después del dinero y los títulos, también implica logro, en las organizaciones, especialmente las grandes, definen los metros de espacio para cada nivel jerárquico, debido a que el estatus es el determinante clave en el tamaño del lugar de trabajo, las desviaciones de este patrón probablemente disminuyan la satisfacción en el trabajo para aquellos individuos que se perciben a sí mismo en el límite de la discrepancia.

Distribución. Se refiere a la distancia entre la gente y las instalaciones, influye de manera significativa en la interacción social. Una persona probablemente interactúa más con aquellos individuos que están más cerca físicamente, por tanto, puede influir en la información a la que uno tiene acceso de los eventos de la organización.

Privacidad. Es en parte una función de la cantidad de espacio por persona y la distribución de ese espacio. También está influido por divisiones, y otras barreras físicas. La mayoría de los empleados desea una gran cantidad de privacidad en su trabajo. Por ende, la mayoría de los trabajadores también quieren oportunidades de interactuar con colegas, las cuales se registren conforme la privacidad aumenta. La privacidad limita las distracciones las cuales pueden ser particularmente problemáticas para la gente que realiza tareas complejas.

Tecnología en máquinas y herramientas. Es todo conocimiento que tiene la organización de la tecnología, principalmente de las máquinas y procesos actualizados y modernos, que ayudan a realizar con mayor calidad, a menor costo y a tiempo los productos o servicios que ofrecen. La infraestructura tecnológica; como impresoras, computadores, fax, teléfonos y maquinarias, las cuales son también uno de los mecanismos de apoyo más importantes para la organización.

2.4.2.3.4. Estructura

“Representa la percepción que tienes de los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven expuestos en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la empresa pone empeño en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e estructurado” (Jeria., 2006)

La estructura organizacional puede ser definida como las diversas maneras en que puede ser dividido el trabajo dentro de una organización para alcanzar luego la coordinación del mismo orientándolo al logro de los objetivos.

Tamaño de la organización. El tamaño o dimensión de la organización quiere expresar el mayor o menor volumen de cada una de las magnitudes que sirven para explicar lo que es y lo que hace la unidad económica. En definitiva, este concepto se apoya en la medida de las magnitudes económicas explicativas de la estructura y de la actividad de la empresa. Por tanto, el conocimiento del tamaño permitiría el poder diferenciar entre mayores y menores organizaciones. Esta es la primera razón del estudio del tamaño, sirve de factor de identificación empresarial, o forma de establecer una tipología de acuerdo a sus distintos volúmenes. Una vez mencionado esto la organización puede ser clasificada en varios tamaños según la aplicación de determinados criterios de medida

Estructura organizacional. La estructura organizacional, es la manera en que se dividen, agrupan y coordinan de forma formal las tareas del trabajo. Se pueden considerar seis elementos básicos en los que es necesario enfocarse para diseñar la estructura de la organización.

División del trabajo. Este término es empleado para describir el nivel en que se encuentran divididas, en trabajos separados dentro de la organización. Por lo tanto, en vez que un empleado lleve a cabo el trabajo, se divide el mismo en varios pasos, y cada individuo culmina con uno de los pasos por separado, es decir cada trabajador se especializa en cada tarea que realiza.

2.4.2.3.5. Departamentalización

Para;(Amorós, 2009). Es la división y el agrupamiento de las funciones y actividades en equipos específicos, con base en su similitud. Al departamentalizar, es conveniente observar la siguiente secuencia.

- Clasificar.
- Listar todas las funciones de la empresa.
- Agrupar según el orden jerárquico.
- Asignar actividades.

- Especificar las relaciones de autoridad, responsabilidades y funciones.
- Establecer líneas de comunicación.

Según; (Amorós, 2009). De acuerdo con la situación específica de cada empresa, los tipos de departamentalización más usuales son:

Funcional. Es común en las empresas industriales; consiste en agrupar las actividades análogas según su función principal.

Por productos. Es característica de las empresas fabricantes de diversas líneas de productos.

Geográficas o por territorios. En este caso la departamentalización se realiza en base a las zonas geográficas en las que se encuentra presente la empresa.

Por clientes. Por lo general se aplica en empresas comerciales, principalmente almacenes y su función es crear unidades con interés primordial.

Por procesos o equipos. En la industria, el agrupamiento de equipos en distintos departamentos alcanzará eficiencia y ahorro de tiempo.

Por secuencias. Es utilizada en empresas productoras que trabajan sin interrupción los tres turnos.

Cadena de mando. Debe ser considerado por los gerentes de la actualidad. Cadena de mando se refiere a la línea continua de autoridad que va desde la parte superior de la organización hasta la última posición, además esclarece quien reporta a quien.

Para; (Amorós, 2009). Para comprender mejor se debe hablar de las siguientes características:

Autoridad. Son las facultades inherentes de una posición superior para dar órdenes y esperar que se cumpla.

Unidad de mando. Define que un individuo debe poseer un superior ante quien es directamente responsable de lo que realice.

2.4.2.3.6. Estilo de Dirección

Fayol define la dirección indirectamente al señalar “una vez constituido el grupo social se trata de hacerlo funcionar: tal es la misión de la dirección, la que radica para cada jefe en alcanzar el máximo resultado posible de los elementos que componen su unidad en intereses de la empresa” (Fayol, 1916)

Los estilos de dirección son varios comportamientos que se pueden manifestar en los individuos que dirigen a otros, con el propósito de conseguir, influir sobre el comportamiento de los trabajadores para que ejecuten sus órdenes, el cual es muy importante el estilo de dirección, ya que de ello va a determinar mucho el funcionamiento de la empresa y su desarrollo.

2.4.2.3.7. Etapas

Según; (Medel, 2010). Los estilos de dirección se dividen en cuatro etapas:

Toma de decisiones. Con frecuencia se concluye que las decisiones son el motor de los negocios y en consecuencia de la apropiada selección de alternativas depende en gran parte el éxito de una organización.

Integración. Comprende la ocupación a través de la cual el administrador elige y se allega, de los recursos necesarios para poner en marcha las decisiones preliminarmente establecidas para ejecutar los planes.

Motivación. Considera que se necesita, para poder desarrollar a la organización unan serie de requerimientos fundamentales, a continuación, se mencionan los

más relevantes:

- Salario justo recibido por la labor realizada
- Reconocimiento
- Vacaciones
- El tiempo personal
- Aumento salariales
- Movimiento vertical
- Seguridad laboral
- Sentirse integrado

Liderazgo. El liderazgo es la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines.

2.4.2.3.8. Aspectos Sociales

El entorno social es donde un individuo vive con determinadas condiciones de vida, ambientes de trabajo, nivel de ingreso, nivel educativo, se relaciona con los grupos a los que pertenece. El entorno social de una persona, además es llamado contexto social o ambiente social, es la cultura en la que el individuo vive, y abarca a las personas e instituciones con las que el individuo interactúa en forma regular. (Europea, 2008)

El ambiente social ha sido criticado debido a que diversas empresas por no mostrar sensibilidad hacia las actitudes, creencias y valores sociales de personas, grupos o sociedades en particular. Han tomado actitudes y valores diferentes a los diversos grupos sociales, el cual podemos deducir que, aunque existen muchos valores fundamentales en una sociedad, los tiempos cambian y las preocupaciones son diferentes.

Comunicación. Los mensajes siguen unos caminos dentro del área organizacional denominados redes de comunicación. Gran parte de estas redes son

líneas formales de comunicación, en tanto que otras son líneas informales.

Compañerismo. En términos generales podríamos precisar como la condición de estar juntos y compartir actividades, intereses o experiencias. Sin embargo, el concepto de compañerismo engloba una serie de elementos positivos que son la base para formar las grandes relaciones. El compañerismo también representa, cierto modo, de tener un sentimiento de grupo y aportar nuestras experiencias, conocimientos y habilidades por el bien del grupo de trabajo.

2.4.2.3.9. Aspectos Personales

El punto de vista psicológico, personal designa a un ser concreto, comprendiendo tanto sus aspectos físicos como psíquicos para definir su carácter singular y único. Se diferencia e interpreta el estado de ánimo, el carácter y la forma de actuar de las personas, además estudia las cualidades y facultades que tiene los individuos, como la razón, los sentimientos y los valores que lo distingue de las demás personas. Para (Honorio, 2010)

Se puede manifestar que la imagen personal va mucho más allá de la mera apariencia física, es decir que abarca aspectos fundamentales como son el cuerpo mente, afectividad, espiritualidad y comportamiento. Por ende, la presentación personal es indispensable, porque gracias q ella cada ser humano se proyecta, construye el clima de relaciones interpersonal, impresión favorablemente y caracteriza su manera de ser, su rol laboral y profesional.

Aptitudes. En psicología, toda característica que permita pronosticar diferencias inter-individuales en situaciones futuras de aprendizaje. Carácter o conjunto de condiciones que hace una persona especial e idónea para una función determinada, que destacar que la aptitud está estrechamente relacionada con la inteligencia y con las habilidades tanto congénitas como adquiridas fruto de un proceso de aprendizaje.

Actitudes. La actitud en una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de un objeto definido.

Las actitudes son consideradas variables intercurrentes, al no ser observables directamente, pero sujetas a inferencias observables.

Personalidad. La personalidad puede resumir como el conjunto de características o patrón de sentimientos, emociones y pensamientos combinados al comportamiento, es decir, la conducta de cada persona, que permanece a lo largo del tiempo frente a distintas situaciones diferenciando a un individuo de cualquier otro creando diferencia ante los demás.

2.5. Hipótesis

El Liderazgo Transformacional influye en el Clima Organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal de cantón Píllaro, provincia de Tungurahua.

2.6. Señalamiento de variables

Variable Independiente

Liderazgo Transformacional

Variable Dependiente

Clima Organizacional.

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Enfoque

La investigación de baso en el enfoque crítico-propositivo, su accionar se dirige a recolectar información de la fuente y realizar un análisis estadístico, para determinar la esencia del fenómeno causa-efecto con respaldo en su marco teórico.

3.1.1 Enfoque Cualitativo

El enfoque cualitativo se debe a que existen varias realidades subjetivas desarrolladas en la presente investigación. Debido a esto el investigador cualitativo parte de la premisa de que el mundo social es “relativo” y solo puede ser comprendido desde el punto de vista de los actores estudiados. Así también porque los resultados pasaron al análisis, crítica e interpretación para que mediante un estudio se propongan alternativas de solución.

3.1.2 Enfoque Cuantitativo

El enfoque cuantitativo se debe a que se consigue información que se someterá a un análisis matemático-estadístico, lo que permitirá una definición correcta del problema.

3.2 Modalidad básica de la investigación

3.2.1 Modalidad de Campo

Se utilizó esta modalidad de investigación ya que se desarrolló en el lugar de los

hechos, en el Gobierno Municipal del Cantón Píllaro provincia de Tungurahua, lo cual permitió conocer la realidad del problema; aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

3.2.2. Investigación Bibliográfica Documental

La modalidad Bibliográfica Documental nos permite el enfoque científico ya que se apoya la recolección de información a través de: libros, internet, apuntes, revistas y documentos que hagan relación directa o indirecta con las variables expuesta en las categorías fundamentales.

3.3. Nivel de Investigación

3.3.1. Nivel Exploratorio

La investigación exploratoria nos permitirá ver el grado de confidencialidad con los fenómenos relativamente desconocidos, el cual permitirá obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, estableciendo prioridades para investigaciones posteriores y sugerir afirmaciones, verificables.

3.3.2. Nivel Descriptivo

Este nivel de investigación nos permite detallar las situaciones o eventos, es decir, cómo se manifiestan determinados fenómenos y describir los diferentes resultados con su respectivo análisis e interpretación de resultados.

3.3.3. Nivel Explicativo

Este nivel es aquel que tiene una relación causal; nos permite además de describir el problema acercarnos a esté, ya que intenta encontrar las causas del mismo.

3.4. Población y Muestra

La población de la presente investigación está conformada por 98 personas que colaboran en el área administrativa en el Gobierno Municipal del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua, iniciando a la identificación de la influencia del liderazgo transformacional sobre el clima organizacional.

Población

En la actual investigación se trabaja con una población y muestra de 98 colaboradores activos en el área administrativa en el Gobierno Municipal del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua distribuidos de la siguiente manera:

Tabla N°: 3.1. Población

TRABAJADORES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Hombres	59	60%
Mujeres	39	40%
TOTAL	98	100%

Fuente: Gobierno Municipal del cantón Píllaro

Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

3.5. Operacionalización de Variables

3.5.1. Variable Independiente: Liderazgo Transformacional

Cuadro N°: 3.1. Variable Independiente: Liderazgo Transformacional

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
Consiste en proponer estrategias de operaciones y oficios para llevar la empresa, departamento o equipo de trabajo al siguiente nivel de rendimiento y éxito.	Estrategias Rendimiento Éxito	Avance de planes procesos y actividades. Cumplimiento de los objetivos de trabajo Colaboración	¿Cree usted que cuando existe compromiso de trabajo el líder los cumple? ¿Cree usted que el liderazgo transformacional de sus superiores aporta de manera positiva al clima organizacional? ¿Piensa usted que existe liderazgo transformacional es sus superiores? ¿Considera usted que existe motivación por parte de sus superiores para el desarrollo de sus actividades?	Encuesta Cuestionario

Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

3.5.2. Variable Dependiente: Clima Organizacional

Cuadro N°: 3.2. Variable Dependiente: Clima Organizacional

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en: Motivación laboral, reciprocidad y estilos de comunicación.</p>	<p>Motivación laboral</p> <p>Reciprocidad</p> <p>Estilos de comunicación</p>	<p>Reconocimiento de logros</p> <p>Retribución</p> <p>Equidad</p> <p>Vertical</p> <p>Multidireccional</p>	<p>¿Piensa usted que el compañerismo ayuda para el clima organizacional?</p> <p>¿Cree usted que existe colaboración en su equipo de trabajo?</p> <p>¿Cree usted que en el equipo de trabajo que pertenece se visibiliza líderes transformacionales?</p> <p>¿Cree usted que en la organización existe un buen clima organizacional?</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p>

Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información

Para este trabajo se procedió a tomar como recursos a la técnica: encuesta y al instrumento: cuestionario, los cuales recopilaron la información a través de preguntas cerradas que estaban alineadas a las variables planteadas.

3.6.1. Técnica. Encuesta

Es una técnica de investigación útil para reunir información a través de la elaboración de un instrumento: el cuestionario y, de pruebas estadísticas para el análisis de datos. También se la conoce como un procedimiento sociológico de la investigación.

3.6.2. Instrumento. Cuestionario

El cuestionario es un instrumento de carácter cualitativo, que se utiliza preferentemente en investigaciones por poseer un elevado grado científico y práctico, ya que recolecta información en un periodo relativamente breve.

3.6.3. Validez y Confiabilidad

Todos los instrumentos y técnicas de carácter científicos deben tener como cualidades primordiales la validez y confiabilidad para que tenga credibilidad los resultados. Para este trabajo se contó la asistencia del Tutor, el mismo que reviso, analizo y emitió su juicio de valor para los correctivos pertinentes en esta investigación.

3.7. Plan de Recolección de Información

Cuadro N°: 3.3. Recolección de Información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos propuestos
¿A qué personas?	La investigación está dirigida a los colaboradores del área Administrativa del Municipio del Cantón Píllaro.
¿Sobre qué aspectos?	Avance de planes procesos y actividades- Cumplimiento de los objetivos de trabajo- Colaboración- Reconocimiento de logros Retribución-Equidad- Vertical Multidireccional
¿Quién?	Jenny Elizabeth Cortez Vargas
¿A quiénes?	A los 98 colaboradores
¿Cuándo?	De Octubre 2015 a Febrero 2016
¿Lugar de recolección de información?	GAD Municipal del Cantón Píllaro.
¿Cuántas veces?	Una sola vez
¿Con que técnicas?	Entrevista
¿Con que instrumentos?	Cuestionario

Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas 2016

3.7.1. Procesamiento y Análisis

Posterior a la aplicación de la técnica de compilación de información se realizó una revisión para detectar y eliminar cualquier tipo de error que pueda perjudicar el proceso de tabulación de las mismas. Las preguntas se elaboraron mediante una categorización que pueda facilitar la comprensión de cada una de las preguntas. Para la tabulación de los datos de utilizo un programa computarizado nombrado Microsoft Excel el cual garantiza y asegura la confiabilidad de los resultados. Para la exposición de los datos tabulados se necesitó de procesos de estadísticas descriptivas como medidas aritméticas y gráficos de pasteles para su mejor comprensión.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis e Interpretación de Resultados

1) ¿Cree usted que cuando existe compromiso de trabajo el líder los cumple?

Tabla No. 4.2. Liderazgo

Alternativas	Frecuencia	%
A VECES	42	43
SIEMPRE	37	38
NUNCA	19	19
TOTAL	98	100%

Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Grafico No. 4.5. Liderazgo



Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Análisis.

De los 98 trabajadores encuestados el 43% considera que a veces existe compromiso de trabajo por parte de su líder, el 38% de la población manifiesta que, si cumple con el compromiso de su trabajo, mientras que el 19% expresa que nunca.

Interpretación.

De esta manera podemos verificar que una su mayoría existe falta de compromiso de trabajo por parte de sus líderes, por ende, afecta en el clima organizacional y en el rendimiento de sus colaboradores.

2) ¿Cree usted que el liderazgo transformacional de sus superiores aporta de manera positiva al clima organizacional?

Tabla No. 4.3. Clima organizacional

Alternativas	Frecuencia	%
A VECES	48	49
SIEMPRE	26	27
NUNCA	24	24
TOTAL	98	100%

Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Grafico No. 4.6. Clima organizacional



Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Análisis.

El 49% de las personas encuestadas consideraron que liderazgo transformacional de sus superiores solo a veces aporta de manera positiva al clima organizacional, el 27% considera que siempre, mientras que un 24% opina que nunca.

Interpretación.

Según los resultados obtenidos podemos observar que un número considerable de la población considera que a veces el liderazgo transformacional de sus superiores aporta de manera positiva al clima organizacional, mientras que un número no muy considerable dice lo contrario, y por ultimo una minoría menciona que no aporta de manera positiva.

3) ¿Piensa usted que existe liderazgo transformacional es sus superiores?

Tabla No. 4.4. Liderazgo Transformacional

Alternativas	Frecuencia	%
A VECES	58	59
SIEMPRE	25	26
NUNCA	15	15
TOTAL	98	100%

Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Grafico No. 4.7. Liderazgo Transformacional



Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Análisis.

El 59% considera que solo a veces existe liderazgo transformacional en sus superiores, mientras que el 26% muestra que siempre y para finalizar con tan solo un 15% que es la minoría muestra que nunca.

Interpretación.

Se verifica que en su mayoría considera que solo a veces se encuentra liderazgo transformacional por parte de sus superiores, de esta manera podemos decir que no aportada para el desarrollo organizacional, puesto que se necesita de un buen liderazgo para poder cumplir metas y objetivos tanto personales como organizacionales.

4) ¿Considera usted que existe motivación por parte de sus superiores para el desarrollo de sus actividades?

Tabla No.4. 5. Motivación

Alternativas	Frecuencia	%
A VECES	51	52
SIEMPRE	23	23
NUNCA	24	25
TOTAL	98	100%

Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Grafico No. 4.8. Motivación



Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Análisis.

El 52% que a veces existe motivación por parte de sus superiores para el desarrollo de sus actividades, el 23% considera que siempre, mientras que el 25% visibilizan que nunca.

Interpretación.

Según los resultados obtenidos podemos observar que la mayoría de la población considera que a veces existe motivación por parte de sus superiores para el desarrollo de sus actividades, mientras que el otro porcentaje está considerado que siempre y nunca.

5) ¿Piensa usted que el compañerismo ayuda para el clima organizacional?

Tabla No. 4.6. Compañerismos

Alternativas	Frecuencia	%
A VECES	18	19
SIEMPRE	63	64
NUNCA	17	17
TOTAL	98	100%

Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Grafico No. 4.9. Compañerismos



Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Análisis.

El 19% de las personas encuestadas considera que a veces el compañerismo ayuda para el clima organizacional, el 64% considera que siempre el compañerismo ayuda para el clima organizacional, mientras que el 17% considera que nunca.

Interpretación.

Se observa que un número limitado considera que el compañerismo ayuda para el clima organizacional dentro del área administrativa del Municipio de Píllaro se debe reforzar en esta área, por otra parte un número mayor y notable considera que no existe un buen compañerismo para que exista un buen clima organizacional, se debe implementar métodos de solución.

6) ¿Cree usted que existe colaboración en su equipo de trabajo?

Tabla No. 4.7. Trabajo en Equipo

Alternativas	Frecuencia	%
A VECES	63	64
SIEMPRE	17	17
NUNCA	18	19
TOTAL	98	100%

Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Grafico No. 4.10. Trabajo en Equipo



Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Análisis.

El 64% de las personas encuestadas considera que existe colaboración en su equipo de trabajo, el 17% considera que siempre, mientras que el 19% menciona que nunca.

Interpretación.

Según los resultados obtenidos podemos observar que la mayoría de la población considera que solo a veces existe colaboración en su equipo de trabajo por ende se debe encontrar solución ante la problemática encontrada, mientras que una minoría de la población demuestra que no hay inconvenientes dentro de su equipo de trabajo.

7) ¿Cree usted que en el equipo de trabajo que pertenece se visibiliza líderes transformacionales?

Tabla No. 4.8. Se visibiliza líderes

Alternativas	Frecuencia	%
A VECES	56	57
SIEMPRE	9	9
NUNCA	33	34
TOTAL	98	100%

Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Píllaro

Grafico No. 4.11. Se visibiliza líderes



Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Píllaro

Análisis.

El 57% opina que el equipo de trabajo que pertenece visibiliza líderes transformacionales, el 9% considera que siempre, mientras que el 34% visibiliza que nunca.

Interpretación.

Se analiza que, de las personas entrevistadas opinan que dentro del equipo de trabajo al que pertenece solo a veces se puede visibilizar que existen líderes transformacionales, lo cual es de suma importancia que para exista una organización eficaz debe existir un buen liderazgo por ende se debe tomar medidas ante la problemática existente.

8) ¿Cree usted que sus habilidades en la empresa aportan para un buen clima organizacional?

Tabla No. 4.9. Habilidades

Alternativas	Frecuencia	%
A VECES	34	35
SIEMPRE	49	50
NUNCA	15	15
TOTAL	98	100%

Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Grafico No.4. 12. Habilidades



Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Análisis.

El 35% opina que dentro de la organización las habilidades que aportan para un buen clima organizacional, mientras que el 50% demuestra la mayoría menciona que solo a veces con mientras que el 15% menciona que nunca.

Interpretación.

Se analiza que, de las personas entrevistadas la mayoría demuestra que dentro de la organización sí reconocen las habilidades y que son de aporte para el área administrativa del Municipio de Píllaro, solo una minoría presenta inconvenientes por lo tanto no hay que dejar de lado, sino hay que mostrar interés y poder realizar capacitaciones.

9) ¿Cree usted que una buena relación con sus superiores ayudara para un buen clima organizacional?

Tabla No. 4.10. Relaciones Laborales

Alternativas	Frecuencia	%
A VECES	20	21
SIEMPRE	68	69
NUNCA	10	10
TOTAL	98	100%

Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Grafico No. 4.13. Relaciones Laborales



Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Análisis.

El 21% de la población entrevistada considera que solo a veces existe una buena relación con sus superiores ayudara para un buen clima organizacional, el 69% considera que nunca, mientras que el 10% considera que nunca existe una buena relación con sus superiores.

Interpretación.

Para una buena relación con sus superiores se debe generar confianza, respeto, de esta manera ayudara para que exista un buen clima organizacional entre los directivos y los colaboradores dentro del área administrativa del Municipio de Píllaro.

10) ¿Cree usted que en la organización existe un buen clima organizacional?

Tabla No.4. 11. Organización

Alternativas	Frecuencia	%
A VECES	53	54
SIEMPRE	25	25
NUNCA	20	20
TOTAL	98	100%

Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Grafico No. 4.14. Organización



Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Análisis.

El 54%, de las personas encuestadas considera que solo a veces existe un adecuado clima organizacional, el 25% de la población manifiesta que si existe un buen clima, mientras que el 20% de la población encuestada dice menciona todo lo contrario.

Interpretación.

Podemos verificar que en su mayoría considera que solo a veces existe un buen clima organizacional lo cual resulta de forma directa en el ambiente de trabajo, y por ende en el desarrollo organizacional y de igual manera en su rendimiento laboral.

4.1. Verificación de la Hipótesis

4.2. Modelo Lógico

Hipótesis nula

H0: El Liderazgo Transformacional NO influye en el Clima Organizacional de los colaboradores del Gobierno Municipal del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua.

Hipótesis alternativa

H1: El Liderazgo Transformacional influye en el Clima Organizacional de los colaboradores del Gobierno Municipal de Cantón Píllaro, Provincia de Tungurahua.

4.3. Modelo Matemático

H₀: O = E

H_a: O ≠ E

Donde:

X_C² = Chi cuadrado

∑ = Sumatoria

O = Frecuencia Observada

E = Frecuencia Esperada

4.4. Modelo Estadístico

$$X_C^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

4.4.1. Nivel de significancia, grados de libertad

$$\alpha = 0.05$$

95% de Confiabilidad

Grados de libertad

GL= Grados de libertad

GL= (Filas-1) (Columna-1)

GL= (f-1) (c-1)

GL= (4-1) (3-1)

GL= (3) (2)

GL= 6

X² t=12,59

Para un nivel de significación de 0.05 y 6 grados de libertad; se acepta la hipótesis nula (H_0) si el valor de χ^2 teórico es mayor o igual al valor de χ^2 calculado ($Xt^2 \geq XC^2$); se rechazará la hipótesis nula (H_0) y se aceptará la hipótesis alterna (H_1) si el valor del χ^2 calculado es mayor al valor del χ^2 teórico ($XC^2 > Xt^2$).

Distribución Chi Cuadrado χ^2

Tabla No. 4.12. Distribución Chi Cuadrado

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,24491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446

Fuente: www.famaf.unc.edu.ar/~ames/proba2011/tablachicuadrado.pdf

Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Recolección de datos y cálculos estadísticos

Frecuencia de Observación

Tabla N^o: 4.13. Frecuencia Observada

PREGUNTAS	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	SUBTOTAL
2. ¿Cree usted que existe liderazgo transformacional en sus jefes superiores?	48	26	24	98
4. ¿Considera usted que existe motivación por parte de sus superiores para el desarrollo de sus actividades?	51	23	24	98
8. ¿Cree usted que sus habilidades en la empresa aportan para un buen clima organizacional?	34	49	15	98
10. ¿Cree usted que en la organización exista un buen clima organizacional?	53	25	20	98
TOTAL	186	123	83	392

Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas 2016

Frecuencia Esperada

Tabla N°:4. 14. Frecuencia Esperada

PREGUNTAS	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	SUBTOTAL
2. ¿Considera usted que existe liderazgo transformacional en sus jefes superiores?	46,5	30,75	20,75	98
4. ¿Considera usted que existe motivación por parte de sus superiores para el desarrollo de sus actividades?	46,5	30,75	20,75	98
8. ¿Cree usted que sus habilidades en la empresa aportan para un buen clima organizacional?	46,5	30,75	20,75	98
10. ¿Cree usted que en la organización exista un buen clima organizacional?	46,5	30,75	20,75	98
TOTAL	186	123	83	392

Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Cálculo del Chi cuadrado

Tabla N°: 4.15. Chi Cuadrado

FO	FE	FO-FE	(FO-FE) 2	(FO-FE) 2/FE
48	46,5	1,5	2,25	0,05
51	46,5	4,5	20,25	0,44
34	46,5	-12,5	156,25	3,36
53	46,5	6,5	42,25	0,91
26	30,75	-4,75	22,56	0,73
23	30,75	-7,75	60,06	1,95
49	30,75	18,25	333,06	10,83
25	30,75	-5,75	33,06	1,08
24	20,75	3,25	10,56	0,51
24	20,75	3,25	10,56	0,51
15	20,75	-5,75	33,06	1,59
20	20,75	-0,75	0,56	0,03
392	392		X_C² =	21,99

Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Tenemos, el valor tabulado de X^2 con 6 grado de libertad y un nivel de significación de 0,05 es de 12,5916 valor encontrado en la tabla de puntos porcentuales de la distribución X^2

Comparar los valores

En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado: 21,99

Valor de la tabla: 12,5916

Es decir:

Chi cuadrado real: 21,99

Chi-cuadrado teórico: 12,59

Zona de rechazo de la hipótesis nula

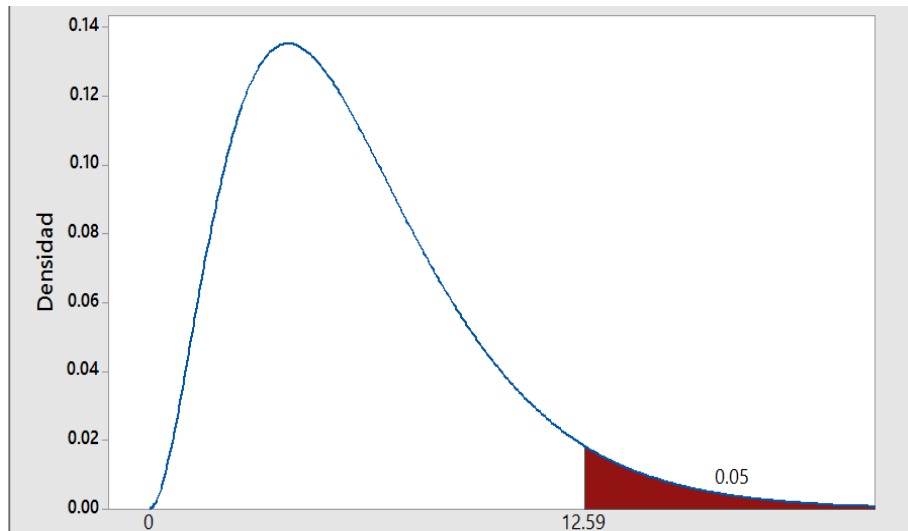


Grafico No. 4.15. Campana de Gauss
Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Decisión Estadística

Con 6 grados de libertad y 95% de confiabilidad la X_t^2 es de 12,5916 este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0) por ser superior a X_c^2 que es de 21,99; por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_1).

El Chi cuadrado real (21,99) es mayor que el chi cuadrado teórico (12,5916) por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa: “El Liderazgo Transformacional influye en el Clima Organizacional de los colaboradores del Gobierno Municipal de Cantón Píllaro, Provincia de Tungurahua”.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- En el Gobierno Municipal del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua se establece que dentro de la institución existe un escaso liderazgo transformacional, el cual afecta en las interrelaciones entre el líder y los colaboradores, impidiendo el cumplimiento de objetivos a corto y largo plazo, conllevando a un clima organizacional incorrecto, generando actitudes inadecuadas para el desarrollo de actividades de trabajo.

- En la presente investigación las causas que afectan al liderazgo transformacional son; la falta de motivación, desarrollo de objetivos, el cual repercute de manera directa en el alcance de nuevos desafíos limitando a las capacidades de los colaboradores e impidiendo el desarrollo profesional, imposibilitando la resolución de problemas de forma innovadora y creativa.

- Se identifica que el clima organizacional del Gobierno Municipal del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua, es escaso el trabajo en equipo, comunicación, relaciones personales son inadecuadas, el cual conlleva al incumplimiento tareas grupales, y metas generando un ambiente inoportuno para el desempeño de funciones y cumplimiento de responsabilidades otorgadas a cada área administrativa.

- Se ha identificado que en la institución no existe un documento, informe o escrito que analice el liderazgo transformacional en el clima organizacional afectando el ambiente de trabajo, el compromiso empresarial y las relaciones interpersonales.

5.2. Recomendaciones

- Fortalecer el liderazgo transformacional, mejorar las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, para de esta manera conseguir los objetivos empresariales y así alcanzar un clima organizacional adecuado, mejorando la comprensión de los hechos suscitados en el Gobierno Municipal del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua.
- Emplear la motivación y desarrollo de objetivos, para ejercer un liderazgo transformacional adecuado, ya que una de sus características es producir cambios reales; orientando a los colaboradores, desarrollo profesional y un óptimo clima organizacional dentro de la institución.
- Incentivar a mejorar el clima organizacional generando y multiplicando esfuerzos en el trabajo en equipo, y conseguir la efectividad deseada junto con el cumplimiento de metas propuestas.
- Elaborar un documento, informe o escrito que analice el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Municipio del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua.

Bibliografía

- Aenor. (2008). *Estructuras Organizativas*. España: VÉRTICE.
- Alecoy, T. (2008). *Cmpendio sobre las interrelaciones entre tipología humana, liderazgo y cambio social*. Chile: ISB.
- Amorós, E. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Perú: USAT . Escuela de Economía.
- Antonio, T. S. (2005). *MANUAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Plaza y Valdez/ Tercera reimpresión .
- Balnard, K. (2008). Empowerment. *Empowerment takes more than a minute*.
- Bass, B. &. (2008). *The Bass handbook of leadership: Theory, research and managerial applications*. New York: Free Press.
- Bass, B. (1990). From transactional to transformational leadership; lernig to share the vision. *Organizational Dynamics*, 26- 40.
- Bermúdez, J. P. (2003). *Psicología de la Personalidad: Teoría de la Investigación* . Madrid : UNED .
- Bueno, C. y. (2002). *Administracion y Direccion de Empresas* . Obtenido de Introducción: concepto de tamaño y crecimiento de la empresa: <http://blogs.udima.es/administracion-y-direccion-de-empresas/libros/introduccion-a-la-organizacion-de-empresas-2/unidad-didactica-9-tamano-concentracion-y-crecimiento-de-la-empresa/1-introduccion-concepto-de-tamano-y-crecimiento-de-la-empresa/>
- Burns, J. M. ((1978). *Leadership*. Nueva York: Harper y Row.
- Castañ, G. (14 de Noviembre de (2014). *Universidad Nacional de Colombia*. Obtenido de Comunicacion Organizacional: <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4010014/Contenido>
- Castaño, G. C. (2005). Cultura Organizacional . En P. asociados, *Investigacion en Administracion* (pág. 774). Colombia : EDIGRAFIAS .
- Castro, C. G.-R. (2010). Teorías de la Motivación. *Motivación en el trabajo& Teoría y Práctica* , 25.

- Catro, A. d. (2014). *Comunicacion Organizacional* . Bogotá: Eco Ediciones.
- Conger, J. (1999). *Charismatic and transofrmationa Leadership in Organizations*. Nueva York: The leadership Quartlerly.
- Europea, U. (9 de Mayo de 2008). *Unión Europea en material de salud*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Entorno_social
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale*. París.
- Fincowsky, E. B. (2011). *Comportamiento Organizacional / Enfoque para América Latina*. México : PEARSON .
- García, N. G. (2015). *Cultura Organizacional . Tendencia emergentes en evaluacion formativa y compartida* (pág. 780). España : Universidad Cantabria .
- Gonzáles, R. (2010). *Liderazgo Resiliente*. Madrir: SAGE .
- Griffin, D. (13 de July de 2009). *Tranformational leadership* . Obtenido de Retrieve : from <http://desgriffin.com/leadership/transform/>
- Guillen, C. M. (2012). *Motivacion*. Madrid: Diaz de Santos.
- Herrera, H. M. ((2011)). *Liderazgo Responsable*. Colombia: ECOE EDICIONES.
- Hill, M. G. (2006). *Comportamiento Organizacional* . Madrid : INTERAMERICANA EDITORY S.A DE C.U.
- HITT, M. A. (2006). *Administracion/ Estructura Organizacional*. México: PEARSON EDUCACIÓN .
- Honorio, &. D. (2010). *La persona humana desde el punto de vista Psicológico*. Madrid.
- Jeria., F. M. (2006). Análisis de clima organizacional de la Tesorería General del Estado de la República. *Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Administración Pública.*, 21-22.
- Kotter, J. (19 de Septiembre de 2011). *Liderazgo e Innovación Empresarial*. Obtenido de <http://anniesanchezgutierrez.blogspot.com/2011/09/definicion-deliderazgo-segun-autores.html>
- Lusthaus, C. (2002). *Evaluacion Organizacional / Estructura Organizacional* . Canadá: IDB Bookstore.

- Lusthaus, C. (2002). *Evaluación Organizacional / Estructura Organizacional* .
Canadá: IDB Bookstore.
- Lusthaus., C. (2002). *Evaluación Organizacional / Estructura Organizacional* .
Canadá: IDB Bookstore.
- Martín, A. D. (2006). *Introduccion al Liderazgo Ornanizacional- Teoria y Metodología*. Madrid: DYKINSON, S.L.
- Medel, M. (9 de Junio de 2010). *Proceso Administrativo* . Obtenido de <http://marisela.medel.lizarraga.overblog.com/article-etapas-de-la-direccion-proceso-administrativo-53159086.html#5062>
- Montero, F. (2010). *Resiliencia Organiacional*. Madrid: Gedisa.
- Namakforoosh. (2005). *Metodología de la Investigación*. 2da Edición.
- Navarro, M. d. (2012). *Fundamentos Empresariales*. Madrid: ESIC.
- Northouse, P. (1997). *Theory and Practice*. California: Thousand Oaks.
- Northouse, P. (2010). *Leadership: Theory and practice* . *Thousand Oaks C.A.*
- Núñez, M. C. (2010). *Clima Organizacional / Relaciones entre Clima Organizacional y Satisfaccion Laboral*. Madrid: R.B. Servicios Editoriales, S.L.
- Palacios, S. G. (2011). *Liderazgo Participativo . Gestión, direccion y supervisión de instituciones y programas de tratamiento educativo de la diversidad*, 240 .
- Palma, S. (2004). *Clima Laboral. Escala Clima Laborsal CL-SPC*.
- Pérez, J. L. (2011)). *Estilo de Liderazgo y su eficacia en la administracion publica mexicana*. México: Lulu.
- Pino, M. A. (2015). *Cultura Orgamizacional*. España: Vigo.
- Robbins, S. &. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. (2005). *Admistracion*. México: Copyright.
- Rodríguez, A. (1991). *Psicología Social* . México: Trillas .
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico Organizacional* . *Alfamoeda*, 148.
- Rodriguez, V. R. (2005). *Cultura de la Innovación* . Colombia : Convenio Andrés Bello.

- Sánchez, E. F. (2010). *Administración de Empresas un enfoque interdisciplinar & Liderazgo Gerencial*. Madrid : Paraninfo .
- Sánchez, J. C. (2012). *La Creatividad en la Investigación* . Madrid: Díaz de Santos .
- Sánchez, M. F.-R. (1997). *Eficacia Organizacional* . Madrid: Días de Santos S.A.
- Sander, I. J. (2012). From transactional to transcendent: Toward and integrated theory of leadership. *The Journal of Leadership Studies*, 9.
- Sosik, J. (2005). *The Roles of Personal Values*. Nueva York: leadership Quartely.
- Tamayo, M. (2005). *Liderazgo*. Mexico : Gedisa.
- Ucín, J. M. (2011). *Gestión Social Responsable* . Bilbao : Universidad de Deusto .
- Vadillo, M. T. (2013). *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo*. Madrid: ESIC.
- Ventura, S. D. (2011). *Estructura Organizacional*. Madrid: Paraninfo S.A.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL
ARTICULO ACADÉMICO

TEMA:

“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DE CANTÓN PILLARO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.”

Autora: Srta. Jenny Elizabeth Cortez Vargas

Tutor: Lcdo. MSc. Carlos Valdés Hernández

Ambato –Ecuador

2016

ARTÍCULO ACADÉMICO

*Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial*

“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DE CANTÓN PILLARO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.”

**Jenny Elizabeth Cortez Vargas
Cecilio Carlos Valdés Hernández**

RESUMEN EJECUTIVO

Este artículo tiene como propósito exponer la influencia que posee el liderazgo transformacional (LT) sobre el clima organizacional (CO) en un grupo de colaboradores del área Administrativa del Gobierno Municipal del Cantón Píllaro. Sin embargo, ante los estudios empíricos realizados se consideró que el clima organizacional es como una base general que integra a toda la organización y de ella depende la eficacia de la organización, procedente este de la dinámica de las interrelaciones que se den entre un líder y el grupo en una situación determinada. La muestra fue compuesta por 98 trabajadores de ambos sexos, que contestaron al cuestionario multifactorial de LT y CO. Los análisis de múltiples estándares evidenciaron que: el liderazgo transformacional predice de una forma no tan positiva ante los comportamientos de los colaboradores de la organización; la creación de clima organizacional favorable puede ser demostrado exteriormente ante el auto entrenamiento y la cooperación entre compañeros, por ende, el liderazgo transformacional presentó que debe detener mayor poder predictivo sobre el CO. Se concluyó que los líderes transformacionales son los más aptos para conllevar a sus subordinados y adoptar acciones innovadoras, que conlleven a una organización eficaz y por consecuencia a un confortable clima organizacional.

Palabras - clave: liderazgo transformacional, clima organizacional, cultura organizacional, teorías de la motivación, estructura organizacional.

SCIENTIFIC ARTICLE

*Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial*

“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DE CANTÓN PILLARO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.”

**Jenny Elizabeth Cortez Vargas
Cecilio Carlos Valdés Hernández**

ABSTRACT

This article aims to depict the impact has transformational leadership (LT) on the organizational climate (CO) in a group of employees of the administrative area of the Municipal Government of Guangzhou Pillaro. However, in empirical studies it was considered that the organizational climate is as a general base which includes the entire organization and it depends on the effectiveness of the organization, from east of the dynamics of relationships that may arise between a leader and the group in a given situation. The sample was composed by 98 workers of both sexes, who replied to the questionnaire multifactorial and CO LT. The analysis showed that multiple standards: transformational leadership predicts a not so positively to the behavior of employees of the organization; creating a favorable organizational climate it can be shown outside the car before training and cooperation between partners thus presented transformational leadership should stop predictive power in May copper CO. It was concluded that transformational leaders are more apt to lead to his subordinates and adopt innovative actions that lead to an effective organization and therefore a comfortable organizational climate.

Key words: Transformational leadership, organizational climate, organizational culture, theories of motivation, organizational structure.

Introducción

Este artículo tiene como propósito mostrar la relevancia y el ejercicio de liderazgo transformacional, entendiendo como, la única forma de ser competitivo, ya sea dentro de la organización o fuera de ella, concluyendo con el carácter contemplativo que se le ha atribuido al líder a través de su peculiaridad carismática. En la actualidad, sabemos que el liderazgo transformacional es una habilidad que puede ser entrenada o competente orienta o impulsa a los seguidores, optimizando su potencial.

Teniendo influencia en el clima organizacional puesto que se genera en el interior de los grupos de trabajo es un factor primordial que influye en el logro de las metas y los objetivos de la organización, cobra importancia debido a que busca mejorar la competitividad con el fin de lograr mayor productividad con calidad y eficiencia. El fundamento teórico sobre el clima de las organizaciones se establece a partir del trabajo de los colaboradores, quienes contemplan que el comportamiento de un individuo en el trabajo depende no solo de sus características personales, sino también de la forma en la que percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización.

Diferentes estudios han argumentado correlaciones positivas entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, siendo identificado el LT un agente de influencia y cambio para los colaboradores del área Administrativa del Ilustre Municipio del Cantón Píllaro los cuales se destacan los siguientes: (Burns, 1978, p.20), (Bass, 2008), (Ahumada 2004), (Eboli 2010), (Wang 2011) (Hinojosa, 2010), (Ahmed, Khan, & Butt, 2012) (Peña, Díaz, & Carrillo, 2013), (Hinojosa, 2010), (Yiu & Law 2014), (Alcántar, Maldonado, & Arcos, 2012) entre otros.

Por otra parte los numerosos precedentes que muestra varios autores de varias investigaciones a nivel nacional e internacional acerca del liderazgo transformacional, y el clima organizacional que puede concluir que: muestra que

la base necesaria para un buen clima organizacional, dependerá mucho del liderazgo que se ejerza en la institución u organización ya que será la garantía del éxito esperado y los convertirá en factores definitorios apoyados en una gestión comunicativa personal y abierta en los colaboradores del área administrativa.

Existe un acuerdo generalizado que establece que el éxito o fracaso de cualquier organización dependerá, en buena medida, de la calidad de sus líderes. Por tanto, en el mundo empresarial de hoy, se debe invertir una importante parte del presupuesto anual en la formación de directivos con la finalidad de que se conviertan en auténticos líderes de sus seguidores. Por otra parte, el liderazgo transformacional posee una gran influencia en el clima organizacional puesto que es un conjunto de propiedades que aportan para el ambiente de trabajo que son percibidos por las personas que trabajan en ella e influyen su motivación y comportamiento.

No obstante, a la hora de mostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, solo algunos hallazgos han abordado de forma general el tema tratado, la cual se puede mencionar los siguientes autores: (Ambrose y Kulik 1999), (Pillai, 2001; Yukl, 2002), (Endler y Magnuson, 1976 citado por Cloninger, 2003), Guardiola (2002), Leithwood y Jantzi (1999), (Chiang, Salazar, & Núñez, 2007), (Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz, & Llorca, 2005).

Por otra parte ante, las evidencias encontradas y mencionadas por varios autores han revelado limitaciones ante el estudio realizado puesto que solo reconoce en cierta parte la importancia que tiene el LT sobre el clima organizacional, Estudios como los de Judge y Bono (2000), además de Hetland y Sandal (2003), confirmaron la influencia significativa del LT en el clima organizacional por encima de otro tipo de liderazgos, dando solo cierto apoyo empírico a los supuestos teóricos que señalan que esta influencia predominante es lo que hace único y exitoso al Liderazgo transformacional.

No obstante, a la hora de mostrar la relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional, han abordado que solo de forma genérica, se puede realizar un esfuerzo extra en el trabajo, sin tener en cuenta el interés por estudiar este constructo de manera holística. Además, estos estudios no siempre se han realizado en contextos laborales que consideren los distintos estamentos de una organización.

Frente a este estado de cosas, el objetivo del presente estudio es poner a prueba la influencia del Liderazgo Transformacional sobre el clima organizacional, particularmente la motivación, que forma parte del modelo integrado de motivación como base fundamental para que exista trabajo en equipo y por ende eficacia en la organización, contribuyendo a dar mayor soporte empírico a la teoría, además de confirmar la influencia del Liderazgo Transformacional como uno de los principales agentes desencadenantes para un buen ambiente laboral.

Metodología

Se realizó un estudio analítico de correlación para medir la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional, en la presente investigación se diseñó como un estudio empírico transversal, haciendo uso de datos provenientes del Ilustre Municipio del Cantón Píllaro (Ecuador). Se realizó una prueba piloto que comprobó el correcto funcionamiento del cuestionario destacando preguntas claves.

La muestra está compuesta por un total de 98 colaboradores pertenecientes al sector público. La muestra de colaboradores del área administrativa está distribuida de la siguiente manera; directivos superiores (2%), jefes de área (15%), dirección financiera (21%), administradores (49%) y administrativos de sección (11%), el cual participaron de manera voluntaria bajo consentimiento informado.

Los instrumentos de medición acerca del liderazgo transformacional se tomaron acorde las necesidades para obtener información veraz, las cuales constan de cinco preguntas y miden las siguientes dimensiones: compromiso por parte de los

líderes, aporta de manera positiva, si existe liderazgo, motivación, visión.

Por otro lado, el clima organizacional se midió a través de cinco interrogantes: clima organizacional positivo, compañerismo, trabajo en equipo, conocimiento de habilidades, relaciones laborales. Las cuales se lleva una normativa de contestación de a veces, siempre y nunca para obtener resultados de las interrogantes realizadas a los colaboradores del área administrativa de realizo tabulaciones.

Los instrumentos se entregaron a los participantes en sobres cerrados, junto con una nota que explicaba la forma de contestar y la respectiva gratificación por la colaboración. Se lo hizo de manera progresiva, por servicio y sin tiempo límite. Se obtuvo una tasa de 100% de respuesta.

Consecutivamente se realizó el método del Chi-cuadrado utilizando las preguntas 2, 4, 8,10, resaltando las interrogantes la Variable Independiente, de esta manera se puede evidenciar su incidencia en el Clima Organizacional, para la obtención de la Frecuencia Observada se sumó cada uno de los literales, en la Frecuencia Esperada se multiplico cada opción por la muestra y se dividió para el sub total, $(186 * 98 / 392)$. En el Chi- cuadrado se trasladó, datos de manera horizontal de la Frecuencia Observada y Frecuencia Esperada. Se procedió a restar la Frecuencia Observada, con la esperada (O-E) una vez obtenido los resultados se eleva al cuadrado $(O - E)^2$, Se finalizó con la Frecuencia Esperada con el resultado que se elevó al cuadrado, cada uno de los resultados se suma obteniendo el resultado final del Chi-cuadra de 21.99.

Posteriormente, los datos fueron analizados a través de un programa computarizado nombrado Microsoft Excel el cual garantiza y asegura la confiabilidad de los resultados. Para la exposición de los datos tabulados se necesitó de procesos de estadísticas descriptivas como medidas aritméticas y gráficos de pasteles para su mejor comprensión.

Discusión de Resultados

En la muestra aplicada a los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Municipal del Cantón Píllaro acerca del Liderazgo Transformacional hay consistencia interna de los distintos porcentajes, así como la correlación entre estos. Tal y como se va a determinar, todos los porcentajes muestran unos índices de fiabilidad aceptable.

Al obtener los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores los porcentajes más impactantes acerca del Liderazgo Transformacional es de 58% revelando que solo a veces existe liderazgo transformacional es sus superiores, el cual afecta de manera directa en el clima de la empresa y la eficacia de sus colaboradores, se destaca también con un 50% el cual indica que solo a veces el liderazgo transformacional de sus superiores aporta de manera positiva al Clima Organizacional.

La conclusión a la que se llega es que un líder eficaz es transformador, soportando su comportamiento en valores orientados hacia el bien común. Se convierte en exitoso cuando logra el equilibrio entre el cumplimiento de las metas y la preocupación por sus subordinados.

En el estudio se incluye los porcentajes más relevantes dentro del clima organizacional que fue con: el 62% que solo a veces existe clima aceptable dentro de la organización, mientras que un 68% demuestra que para que exista buen Clima Organizacional siempre debe existir una buena relación con sus superiores. Se puede concluir que el clima organizacional es medible, estando dado en función de los comportamientos que los trabajadores tienen para con el trabajo y ellos mismos, se lo termina definiendo en base a las percepciones que tienen los trabajadores en cuanto a las características de su ambiente laboral.

A continuación se ajustaron a los datos fueron de manera esencial para conocer de forma original y alternativa sobre los antecedentes y conciencias del Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional y se puede asumir que $X^2_t=12,59 < X^2_c= 21,99$ y de conformidad a lo establecido en la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, se confirma que el liderazgo transformacional incide en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el gobierno municipal del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua.

Discusión

A partir de las investigaciones realizadas podemos destacar que algunos investigadores aseguran que el comportamiento del líder maneja el clima, ya que este genera motivación, y esta última es la que va a lograr el nivel de desempeño que tengan los trabajadores en la organización, es decir un enfoque causa y efecto. Bajo este enfoque los líderes pueden mejorar el clima, por ende, la motivación, logrando al final eficiencia en el desempeño.

Existe correlación entre la motivación que el líder proyecta y el clima organizacional satisfactorio, demostrando que cuando una líder incentiva a mejorar la calidad del desempeño contribuye a que los empleados sientan que su trabajo contribuye a mejorar la calidad de la organización. De la Garza, Ruiz, y Hernández, 2013. De igual manera Pons y Ramos (2012) en su estudio concluye que los resultados obtenidos refuerzan la relación que tiene el liderazgo empleado en una organización y la percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional.

Al respecto, hemos comprobado que el Liderazgo Transformacional influye sobre aspectos del Clima organizacional en el trabajo, ya que coincidimos con los autores que hablan acerca del “liderazgo transformacional y su incidencia en el clima organizacional” constituye un fenómeno más amplio y complejo.

En este sentido, nos parece que uno de los principales hallazgos sobre el de este estudio ha sido el comprobar empíricamente cómo el Liderazgo Transformacional influye en clima organizacional dando con ello tanto respaldo empírico a la teoría ya antes mencionada como validez.

Por otro lado, tal como señalamos en la investigación, la relación entre el Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional ha demostrado estar mediada por la instrumentalidad, dando con ello apoyo empírico a una parte importante de la influencia que tiene en una organización para que sea eficaz y exista trabajo en equipo, además de coincidir con los resultados de estudios previos.

A partir de los resultados obtenidos nos parece relevante destacar que la metodología empleada, nos ha permitido destacar que el Liderazgo transformacional en los administradores en distintas en cada organización, nos ofrece interesantes pistas para la intervención, además de ampliar en forma empírica la potencialidad teórica que da cuenta de la influencia del Liderazgo Transformacional sobre aspectos específicos de Clima Organizacional.

Finalmente, cabe destacar limitaciones de esta investigación, tales como que los resultados obtenidos sólo reflejan el impacto, en función de las distintas dimensiones evaluadas del Liderazgo Transformacional y no el efecto particular del actuar de los líderes transformacionales en sus respectivos equipos. Creemos que la utilización de un método único para medir los diferentes constructos (el cuestionario) resulta insuficiente.

Es necesario contrastar los resultados obtenidos con información recogida por otros métodos, evitando correlaciones que puedan ser atribuibles a la varianza del método común. Por último, el presente estudio abordó el Liderazgo Transformacional desde una relación individual, desconociendo si los resultados obtenidos se replican a nivel grupal. Para ello se requiere de análisis multinivel, capaz de dar cuenta de los procesos a nivel individual y grupal relevantes en las

dinámicas de liderazgo y su influencia sobre el clima organizacional.

A lo anterior podemos añadir que los análisis estadísticos utilizados, sólo consideran relaciones de orden lineal, no distinguiendo relaciones no lineales que parecen las más frecuentes en el caso de la motivación laboral, como han demostrado.

Este trabajo abre la posibilidad de seguir poniendo a prueba que el Liderazgo transformacional que parte de motivación, alcance de objetivos, como también en la Clima organizacional la cual no ha sido abordada en el presente estudio. Por último, como propuesta para futuros estudios, se extiende la posibilidad de poner a prueba los resultados obtenidos en otros contextos tanto organizacionales como geográficos.

Solo resta añadir que sin duda el liderazgo transformacional, en el ámbito organizacional es un constructo complejo, multifactorial, que depende de múltiples factores pero que, tal y como se ha puesto a prueba en este estudio, la práctica de un liderazgo transformacional efectivo condiciona, en gran medida, al clima organizacional de sus trabajadores, lo cual revierte de forma necesaria en el rendimiento de la institución.

Conclusiones

- Se establece que en su mayoría de los colaboradores, el liderazgo transformacional es poco conocido el cual afecta en el clima organizacional, el mismo que repercute en el ambiente de trabajo y por ende en el trabajo en equipo, y rendimiento laboral.
- Se concluye que en su mayoría los colaboradores de la institución, deberían realizar integración el cual permita el desarrollo organizacional, trabajo en equipo para así descartar debilidades en las diferentes actividades del área administrativa.
- Se verifica que en su mayoría los colaboradores dentro de la institución deben tener como base aportan con el desarrollo organizacional fortaleciendo las capacidades y habilidades que no son reconocidas por su líderes.
- Se establece que en los grupos de trabajo no existen personas que desarrollen un liderazgo transformacional, herramienta que permite desarrollar la motivación, trabajo en equipo, perjudicando al desarrollo de actividades que se desarrollan dentro de la institución repercutiendo en el clima organizacional.

ANEXOS

ANEXO N° 1. Árbol de Problema

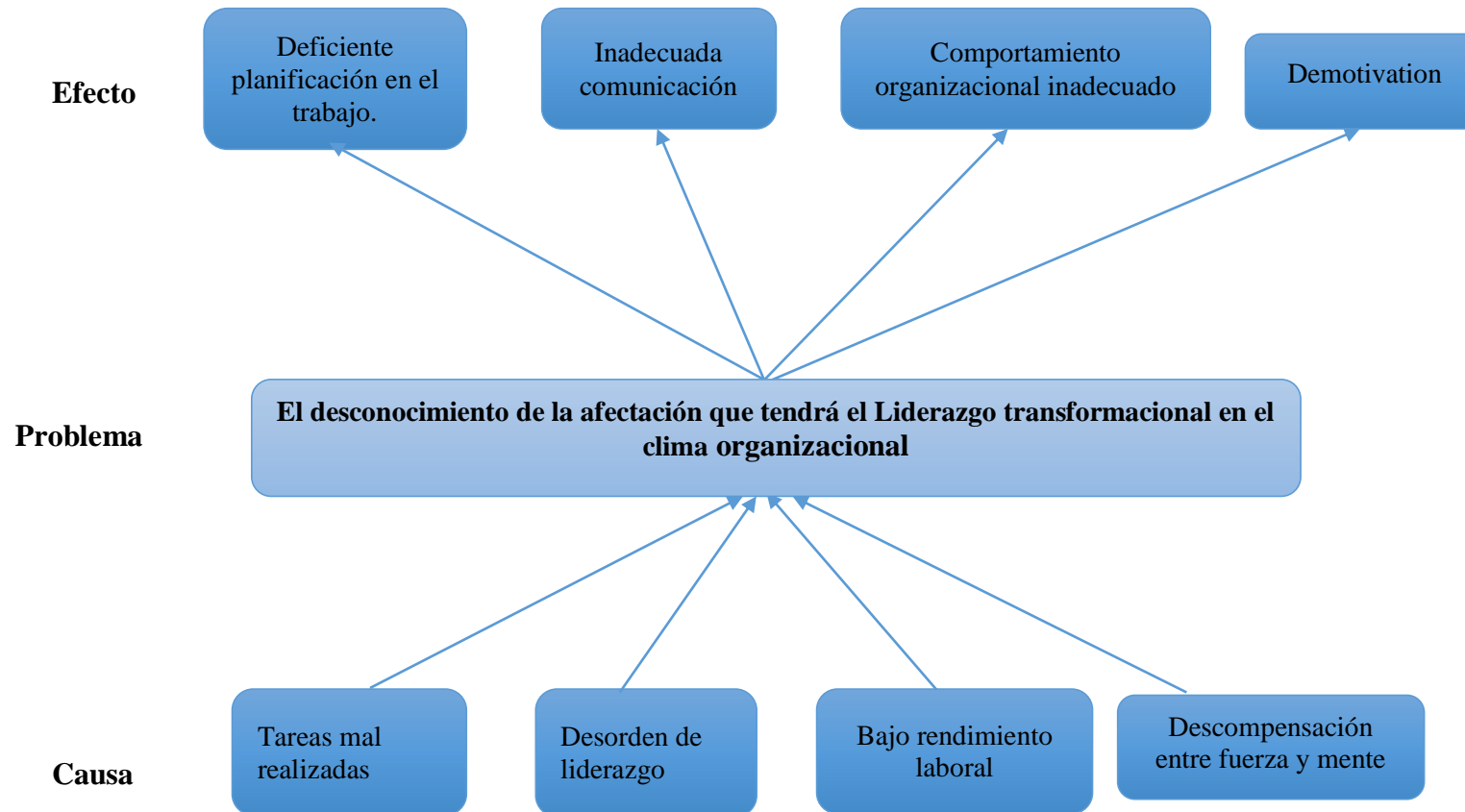


Gráfico N°: 1.1. Árbol de problemas
Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

ANEXO N° 2. Categorías Fundamentales

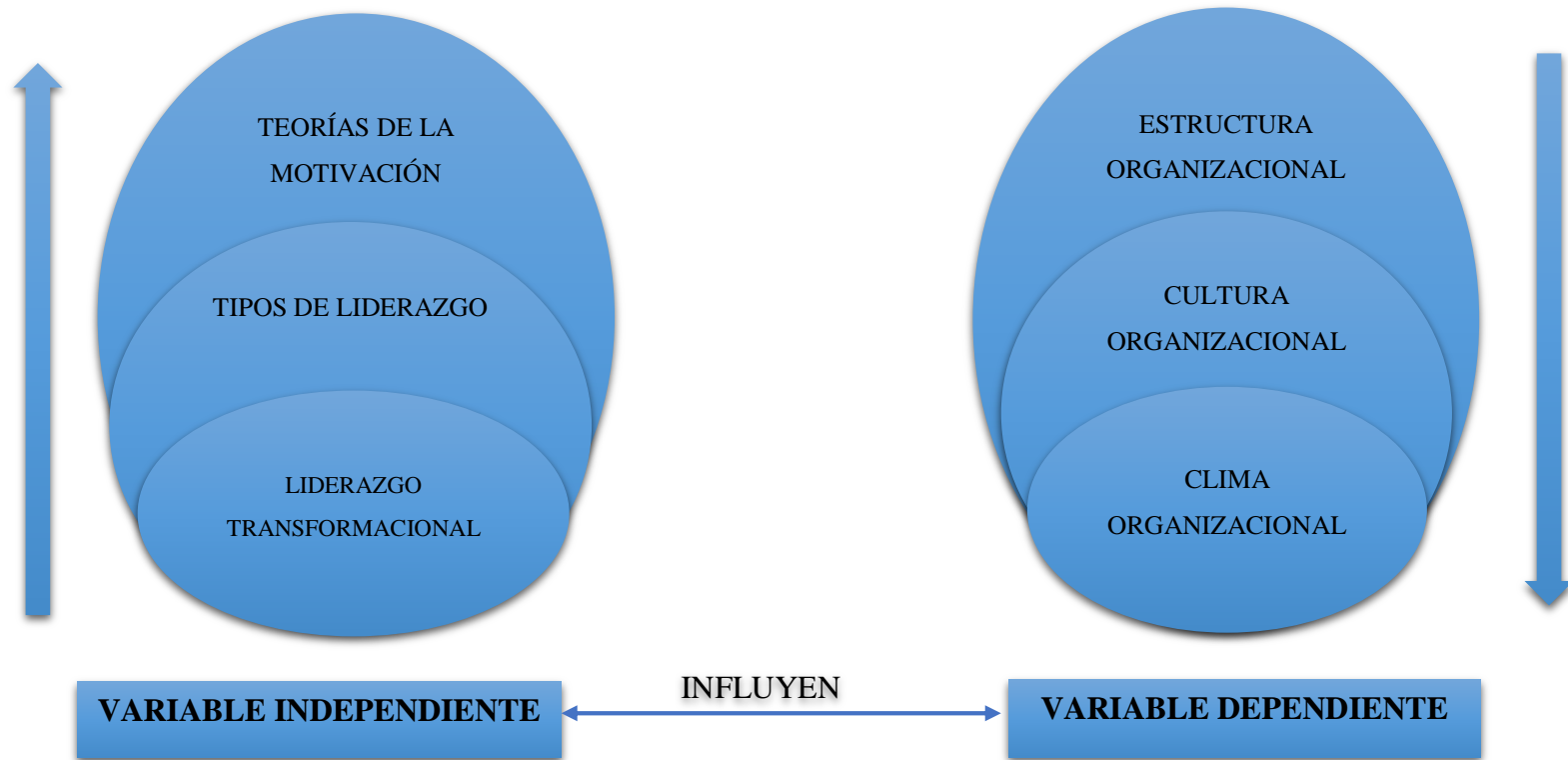


Gráfico N°: 2.2. Categorías Fundamentales
Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

ANEXO N°3. Constelación de Ideas. Variable Independiente

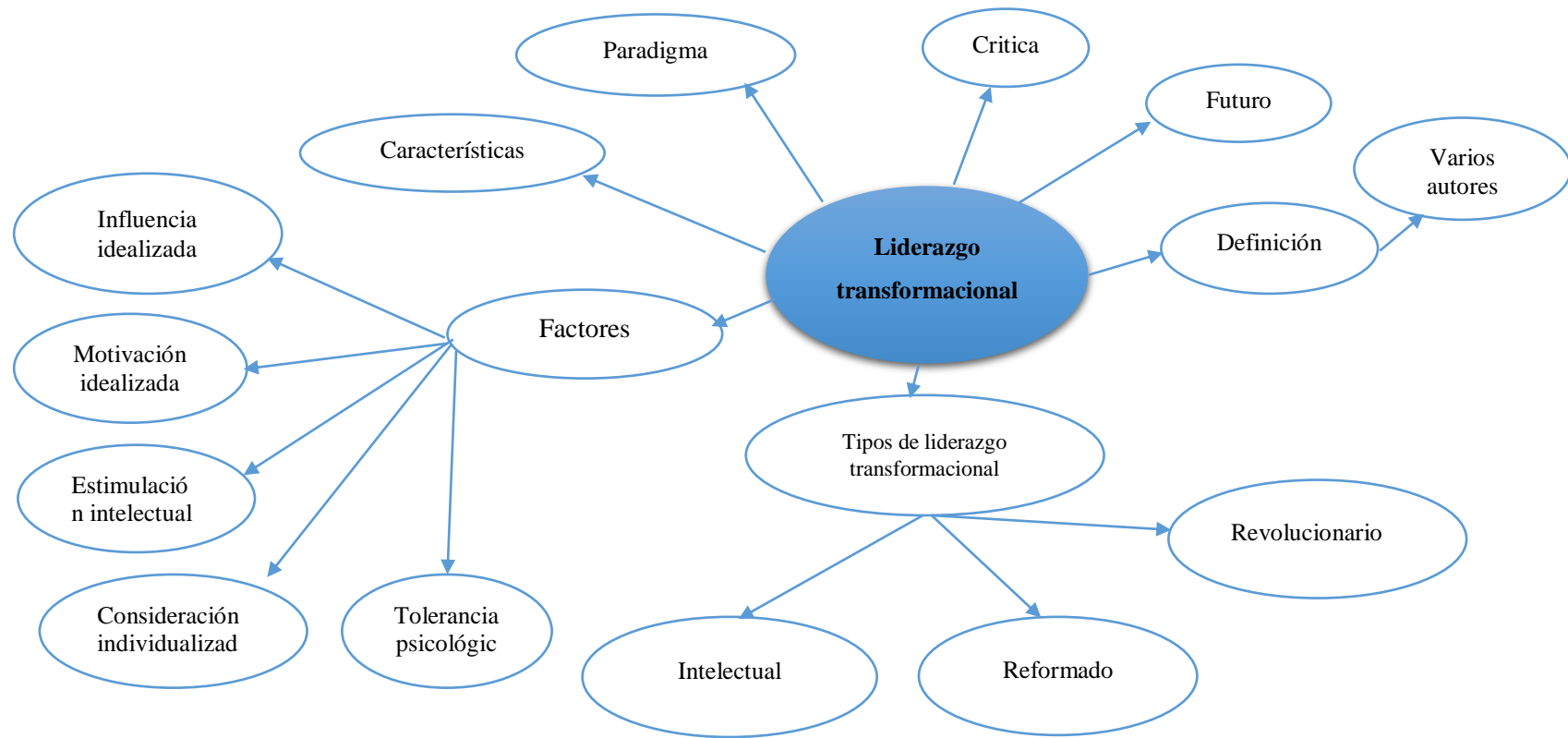


Gráfico N°: 2.3. Constelación de ideas. Liderazgo Transformacional
Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

ANEXO N°4. Constelación de Ideas. Variable Dependiente.



Gráfico N°: 2.4. Constelación de ideas. Clima Organizacional
Elaborado por: Jenny Elizabeth Cortez Vargas, 2016

Anexo N° 5. Encuesta

Encuesta realizada a los colaboradores del Área

Administrativa

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial



Objetivo: Recopilar la información necesaria para determinar la influencia del Liderazgo Transformacional, en el Clima Organizacional de los colaboradores del Área Administrativa en el Gobierno Municipal de Cantón Pillaro, Provincia de Tungurahua.

INSTRUCCIONES. A continuación, encontrará una serie de enunciados, el cual deberá responder colocando una **X** en la opción que mejor que crea conveniente.

No.	PREGUNTAS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	¿Cree usted que cuando existe compromiso de trabajo el líder los cumple?			
2	¿Cree usted que el liderazgo transformacional de sus superiores aporta de manera positiva al clima organizacional?			
3	¿Piensa usted que existe liderazgo transformacional es sus superiores?			
4	¿Considera usted que existe motivación por parte de sus superiores para el desarrollo de sus actividades?			
5	¿Piensa usted que el compañerismo ayuda para el clima organizacional?			
6	¿Cree usted que existe			

	colaboración en su equipo de trabajo?			
7	¿Cree usted que en el equipo de trabajo que pertenece se visibiliza líderes transformacionales?			
8	¿Cree usted que sus habilidades en la empresa aportan para un buen clima organizacional?			
9	¿Cree usted que una buena relación con sus superiores ayudara para un buen clima organizacional?			
10	¿Cree usted que en la organización existe un buen clima organizacional?			

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN !

Anexo N° 6. Evidencia Fotográfica



MISIÓN

El municipio Pillaro garantizará el desarrollo de la población mediante la implementación de una política social efectiva, participativa y justa que vaya de la mano con los principios de la gestión de calidad de la inversión pública, como factor transversal de desarrollo y el fomento de ventajas competitivas que permitan llegar a la visión planteada.



VISION

Píllaro en el 2020 será un cantón organizado y planificado que alcance una diversificación agro-productiva con la tecnificación del campo y la reducción de la pobreza. gozará de la dotación de los servicios básicos de infra-estructura y de vialidad de primera calidad; tendrá un adecuado equipamiento urbano y rural, áreas verdes para la recreación y deporte; que conserven y protejan sus recursos naturales, sus tradiciones y cultura con infraestructura suficiente para atraer el turismo y la inversión; contando con autoridades, ciudadanos dispuestos a ubicarle a Píllaro como un gran centro de abastecimiento de productos agropecuarios, consolidándolo así en una verdadera tierra de oportunidades.

Anexo No. 7. Oficio de Aceptación del Tema

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DE SANTIAGO DE PÍLLARO



ALCALDÍA

Píllaro octubre 23, 2015
Oficio No. 854

Licenciado MSc.
Carlos Valdés Hernández
DOCENTE FECHÉ -UTA
Ciudad.

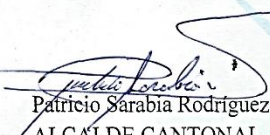
De mi consideración:

Reciban un atento y cordial saludo, junto con los deseos de éxitos en sus delicadas funciones.

El motivo de la presente tiene como finalidad, dar contestación a la comunicación en la cual solicita se autorice realizar la aplicación del Proyecto de Investigación: "El Liderazgo Transformacional y su Influencia en el Clima Organizacional de los Colaboradores del Area Administrativa del GAD Municipal del Cantón Píllaro, Provincia de Tungurahua". Por parte de la señorita Jenny Elizabeth Cortez Vargas, estudiante de vuestra Institución.

De lo antes expuesto, se autoriza el particular a la indicada estudiante.

Atentamente,


Patricio Sarabia Rodríguez
ALCALDE CANTONAL



E/dag
R/A/Psr

Dirección: Rocafuerte RF-044 y Bolívar (esquina)
Telf.: (03) 2 873 114 Fax: (03) 2 873 211
www.pillaro.gob.ec

Anexo N° 8. Aplicación de Encuestas a Colaboradores



Aplicación de las encuestas a los colaboradores de área Administrativa del Gobierno Municipal de Cantón Píllaro, Provincia de Tungurahua, sobre el tema; “El Liderazgo Transformacional, y Clima Organizacional”; información utilizada para la verificación de hipótesis



Aplicación de las encuestas a los colaboradores de área Administrativa del Gobierno Municipal de Cantón Píllaro, Provincia de Tungurahua, sobre el tema.



Aplicación de las encuestas a los colaboradores de área Administrativa del Gobierno Municipal de Cantón Píllaro, Provincia de Tungurahua, sobre el tema.