

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

### MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

#### COHORTE 2019

---

**TEMA:** “La influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional.”

---

Trabajo de Titulación Previo a la Obtención del Grado Académico de Maestría en  
Gestión del Talento Humano

**AUTORA:** Ingeniera Andrea de los Ángeles Oviedo Garcés

**DIRECTOR:** Ingeniero Carlos Aníbal Manosalvas Vaca, PhD.

**AMBATO – ECUADOR**

**2022**

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero *Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniero Carlos Vinicio Mejía Vayas, Magíster e Ingeniero Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, PhD.*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el informe de investigación con el tema: “*La influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional*”, elaborado y presentado por la *señorita Ingeniera Andrea de los Ángeles Oviedo Garcés*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

-----  
*Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*  
**Presidente y Miembro del Tribunal**

-----  
*Ing. Carlos Vinicio Mejía Vayas, Mg.*  
**Miembro del Tribunal**

-----  
*Ing. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, PhD.*  
**Miembro del Tribunal**

## **AUTORIA DEL INFORME DE INVESTIGACION**

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “*La influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional*”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Andrea de los Ángeles Oviedo Garcés, autora bajo la Dirección del Ingeniero Carlos Aníbal Manosalvas Vaca, PhD., Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

-----  
*Ing. Andrea de los Ángeles Oviedo Garcés*

*C.C. 0502508351*

**AUTORA**

-----  
*Ing. Carlos Aníbal Manosalvas Vaca, PhD.*

*C.C. 0602898496*

**DIRECTOR**

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

-----  
*Ing. Andrea de los Ángeles Oviedo Garcés*  
*C.C. 0502508351*

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
HOJA PRELIMINAR.....	ii
AUTORIA DEL INFORME DE INVESTIGACION.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
AGRADECIMIENTO.....	xi
DEDICATORIA.....	xii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I.....	4
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.1. TEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.3. OBJETIVOS.....	5
1.3.1. General.....	5
1.3.2. Específicos.....	5
CAPÍTULO II.....	6
2. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	6
2.1. ANTECEDENTES.....	6
2.2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	7
CAPÍTULO III.....	11
3. MARCO METODOLÓGICO.....	11
3.1. METODOLOGÍA.....	11

3.1.1.	Ubicación .....	11
3.1.2.	Equipos y materiales .....	11
3.1.3.	Tipo de investigación .....	11
3.1.4.	Prueba de Hipótesis - pregunta científica – idea a defender .....	12
3.1.5.	Población o muestra .....	12
3.1.6.	Recolección de información.....	13
3.1.7.	Procesamiento de la información y análisis estadístico .....	14
3.1.8.	Variables respuesta o resultados alcanzados .....	14
CAPITULO IV .....		15
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	15
4.1.	ANALISIS DE FRECUENCIAS .....	15
4.2.	PRUEBA DE NORMALIDAD.....	54
4.3.	CORRELACION RHO DE SPEARMAN .....	54
4.4	IMPLICACIONES .....	55
4.5	FUTURAS INVESTIGACIONES .....	56
CAPÍTULO V .....		58
5.	CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS .	58
5.1.	CONCLUSIONES.....	58
5.2.	RECOMENDACIONES .....	59
5.3.	BIBLIOGRAFÍA.....	60
5.4.	ANEXOS.....	64
5.4.1.	Cuestionario MLQ X5 Liderazgo transformacional .....	64
5.4.2.	Cuestionario Clima organizacional.....	67
5.4.3.	Encuesta final Google Forms .....	70

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Seleccione Su Genero .....	15
Tabla 2: Seleccione El Rango De Su Edad .....	16
Tabla 3: Seleccione Su Estado Civil .....	17
Tabla 4: Ltcí Expresa Sus Valores Y Creencias Más Importantes .....	18
Tabla 5: Ltcí Manifiesta Interés Por Lo Valioso De Mis Aportes Para Resolver Problemas.....	19
Tabla 6: Ltcí Le Interesa Conocer Las Necesidades Que Tiene El Grupo De Trabajo .....	20
Tabla 7: Lteí Considera Importante Tener Un Objetivo Claro En Lo Que Se Hace .	21
Tabla 8: Lteí Por El Bienestar El Grupo Es Capaz De Ir Más Allá De Su Interés ....	22
Tabla 9: Lteí Me Estimula A Expresar Mis Ideas Y Opiniones Sobre El Método De Trabajo .....	23
Tabla 10: Ltíí Actúa De Modo Que Se Gana Mi Respeto .....	24
Tabla 11: Ltíí Tengo Confianza En Sus Juicios Y Sus Decisiones.....	25
Tabla 12: Ltíí Tiende A Hablar Con Entusiasmo Sobre Las Metas.....	26
Tabla 13: Coci Se Siente Ud. Libre Para Conversar Con Su Superior Acerca De Materias Relacionadas Con Su Trabajo .....	27
Tabla 14: Coci Siente Que Su Relación Con Su Jefe Directo Es De Confianza Y Apoyo Recíproco .....	28
Tabla 15: Coci Su Jefe Se Preocupa De Explicar Todo Muy Bien De Modo Que No Existan Confusiones.....	29
Tabla 16: Coci Ante Un Problema En Su Trabajo Puede Ud. Hablar Con Su Jefe En Forma Franca Y Sincera.....	30
Tabla 17: Coci Nuestros Mecanismos De Comunicación Son Adecuados.....	31
Tabla 18: Coci Realizamos Reuniones Efectivas.....	32
Tabla 19: Coci Comunicamos Entre Nosotros Cuando Y Donde Podemos Ser Localizados .....	33
Tabla 20: Coci Respetamos Nuestro Tiempo Mutuamente .....	34
Tabla 21: Coef La Decoración Y El Diseño: ¿Son Acordes A La Función De Su Departamento/ Servicio/Unidad.....	35

Tabla 22: Coef El Nivel De Ruido Interfiere Significativamente Con El Desarrollo De Sus Funciones .....	36
Tabla 23: Coac Hemos Empezado A Usar Nuevas Tecnologías O Herramientas De Gestión .....	37
Tabla 24: Coc Estamos Dispuestos A Hacer Un Esfuerzo Extra Si La Situación Lo Exige .....	38
Tabla 25: Coc Se Siente Ud. Con La Camiseta Puesta.....	39
Tabla 26: Cor Se Ofrecen Posibilidades Para El Desarrollo Personal De Los Funcionarios.....	40
Tabla 27: Cor Existe Equidad En El Acceso A La Capacitación .....	41
Tabla 28: Cor Hemos Sido Partícipes De Los Buenos Resultados.....	42
Tabla 29: Cor La Actuación De Calidad Es Gratificada.....	43
Tabla 30: Cor El Funcionario Que Ha Sido Llamado Por El Jefe, Espera Más Bien Elogios Que Críticas .....	44
Tabla 31: Corit Lo Pasamos Bien Trabajando Juntos.....	45
Tabla 32: Corit Tenemos Ganas De Ir A Trabajar Cada Día.....	46
Tabla 33: Corit Nos Ayudamos Y Animamos Unos A Otros.....	47
Tabla 34: Corit Nuestra Comunicación Es Abierta Y Transparente.....	48
Tabla 35: Corit Hablamos Los Unos Con Los Otros, Pero No Los Unos De Los Otros .....	49
Tabla 36: Cotd Las Decisiones Se Toman Oportunamente .....	50
Tabla 37: Cotd Piensa Ud. Que Las Decisiones En Su Unidad Se Hacen Pensando En Los Trabajadores.....	51
Tabla 38: Cotd Ud. Puede Emplear Su Propia Iniciativa Para Hacer Las Cosas.....	52
Tabla 39: Cotd Las Decisiones Se Basan En Información Confiable.....	53
Tabla 40: Pruebas De Normalidad .....	54
Tabla 41: Correlaciones .....	55



## ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1: Seleccion su genero .....	15
Gráfico 2: Seleccione el rango de su edad .....	16
Gráfico 3: Seleccione su estado civil .....	17
Gráfico 4: LTCI Expresa sus valores y creencias más importantes.....	18
Gráfico 5: LTCI Manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas .....	19
Gráfico 6: LTCI Le interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo .	20
Gráfico 7: LTEI Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.....	21
Gráfico 8: LTEI Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de su interés.....	22
Gráfico 9: LTEI Me estimula a expresar mis ideas y opiniones sobre el método de trabajo.....	23
Gráfico 10 LTII Actúa de modo que se gana mi respeto .....	24
Gráfico 11 LTII Tengo confianza en sus juicios y sus decisiones.....	25
Gráfico 11 LTMI Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.....	26
Gráfico 13 COCI Se siente Ud. libre para conversar con su superior acerca de materias relacionadas con su trabajo.....	27
Gráfico 14 COCI Siente que su relación con su jefe directo es de confianza y apoyo recíproco.....	28
Gráfico 15 COCI Su jefe se preocupa de explicar todo muy bien de modo que no existan confusiones .....	29
Gráfico 16 COCI Ante un problema en su trabajo puede Ud. hablar con su jefe en forma franca y sincera.....	30
Gráfico 17 COCI Nuestros mecanismos de comunicación son adecuados.....	31
Gráfico 18 COCI Realizamos reuniones efectivas.....	32
Gráfico 19 COCI Comunicamos entre nosotros cuando y donde podemos ser localizados.....	33
Gráfico 20 COCI Respetamos nuestro tiempo mutuamente .....	34
Gráfico 21 COEF La decoración y el diseño: ¿Son acordes a la función de su Departamento/ Servicio/Unidad.....	35
Gráfico 22 COEF El nivel de ruido interfiere significativamente con el desarrollo de sus funciones .....	36

Gráfico 23 COAC Hemos empezado a usar nuevas tecnologías o herramientas de gestión .....	37
Gráfico 24 COC Estamos dispuestos a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige .....	38
Gráfico 25 COC Se siente Ud. con la camiseta puesta .....	39
Gráfico 26 COR Se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los funcionarios.....	40
Gráfico 27 COR Existe equidad en el acceso a la capacitación.....	41
Gráfico 28 COR Hemos sido partícipes de los buenos resultados.....	42
Gráfico 29 COR La actuación de calidad es gratificada .....	43
Gráfico 30 COR El funcionario que ha sido llamado por el jefe, espera más bien elogios que críticas.....	44
Gráfico 31 CORIT Lo pasamos bien trabajando juntos.....	45
Gráfico 32 CORIT Tenemos ganas de ir a trabajar cada día .....	46
Gráfico 33 CORIT Nos ayudamos y animamos unos a otros .....	47
Gráfico 34 CORIT Nuestra comunicación es abierta y transparente .....	48
Gráfico 35 CORIT Hablamos los unos con los otros, pero no los unos de los otros. ....	49
Gráfico 35 COTD Las decisiones se toman oportunamente .....	50
Gráfico 35 COTD Piensa Ud. que las decisiones en su unidad se hacen pensando en los trabajadores.....	51
Gráfico 35 COTD Ud. Puede emplear su propia iniciativa para hacer las cosas.....	52
Gráfico 35 COTD Las decisiones se basan en información confiable.....	53

## **AGRADECIMIENTO**

En mi trabajo de titulación para esta Maestría quiero agradecer infinitamente a mi madre por el apoyo incondicional que siempre me ha dado, por impulsarme a completar las metas en mi camino.

A la Universidad Técnica de Ambato que me permitió ser parte de esta Cohorte de Maestranteros y a cada uno de los docentes quienes impartieron con total dedicación sus conocimientos.

Agradezco de manera especial a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi Ltda. Por darme la oportunidad de realizar esta investigación dentro de su establecimiento, dándome la apertura total a los procesos y políticas necesarias para el estudio.

A todos y cada uno de quienes de alguna manera formaron parte de este proceso.

Gracias.

Andrea Oviedo G.

## **DEDICATORIA**

Este proyecto de investigación fue realizado con mucho esmero y dedicación, pero sobre todo con el apoyo más incondicional el de mi madre, Mariana Garcés quien en cada instante supo motivarme y enseñarme que lo más importante para conseguir el éxito en la vida es la constancia, y la lucha diaria.

Quiero dedicarle este proyecto a ella mi pilar fundamental, mi madre, quien supo guiarme y por quien en este momento puedo decir que soy yo, y me enseñó que aun en los peores momentos no te debes dar por vencido y hay que luchar.

Quiero extender esta dedicatoria hasta el cielo porque estoy segura que mi padre Marcelo Oviedo estaría orgulloso de este proyecto.

Para ustedes va este logro.

Andrea Oviedo G.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**COHORTE 2019**

**TEMA: LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL  
EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL.**

**AUTOR:** *Ingeniera Andrea de los Ángeles Oviedo Garcés*

**DIRECTOR:** *Ingeniero Carlos Aníbal Manosalvas Vaca, PhD.*

**FECHA:** *04 de abril del 2022*

**RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo de investigación se enfoca en el estilo de liderazgo transformacional y su incidencia dentro del clima organizacional de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi Ltda., se muestra una base teórica de estudios antes realizados sobre las variables mencionadas de manera individual como de forma conjunta, esto, con la finalidad de analizar los resultados obtenidos previamente.

Para recolectar la información necesaria en este estudios se realizó la aplicación de una encuesta a través de cuestionarios previamente validados y utilizados en varias investigaciones ya existentes, que se enfoca en el análisis del comportamiento de los colaboradores a través de las actitudes aplicadas por el líder o jefe de su equipo, de la misma manera para la medición del clima organizacional se aplica un cuestionario validado y aplicado en investigaciones anteriores en donde se puede medir como parte importante la comunicación dentro de la organización, tanto con sus pares como con sus superiores jerárquicamente establecidos.

La aplicación de la encuesta se la realizo a través de los formularios de Google, mediante un link específico enviado a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro

y Crédito Kullki Wasi Ltda., hasta completar el número total de la muestra, y las respuestas obtenidas fueron analizadas a través del programa estadístico SPSS.

Los resultados demuestran que la reacción causa efecto del colaborador hacia el estímulo de liderazgo que proyecte el jefe se ve reflejado en la satisfacción emocional que presenta ante el clima organizacional misma que esta manifestado por reconocimiento, comunicación, compromiso, adaptación, desenvolvimiento, entre otros.

Se deja abierta la posibilidad de realizar estudios más profundos con cada una de las variables y sus dimensiones individuales, las que pueden ser aplicadas de manera global a la organización, así como, podrían empezar a ser aplicadas de manera individual a cada área de la institución, con la finalidad de obtener resultados específicos o detectar el porcentaje de colaboradores que no se sienten satisfechos con el liderazgo de sus jefes.

**DESCRIPTORES:** *ADAPTACIÓN AL CAMBIO, CLIMA ORGANIZACIONAL, COMPROMISO, COMUNICACIÓN INTERNA, CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA, CUESTIONARIO MLQ 5X, ENTORNO FÍSICO, ESTIMULACIÓN INTELECTUAL, INFLUENCIA IDEALIZADA, LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL, RECONOCIMIENTO, RELACIONES PERSONALES EN EL TRABAJO, TOMA DE DECISIONES,*

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRIA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO**  
**COHORTE 2019**

**THEME: THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP**  
**ON THE ORGANIZATIONAL CLIMATE**

**AUTHOR:** *Ingeniera Andrea de los Ángeles Oviedo Garcés*

**DIRECTED BY:** *Ingeniero Carlos Anibal Manosalvas Vaca, PhD.*

**DATE:** *04 de abril del 2022*

**EXECUTIVE SUMMARY**

The present research work focuses on the transformational leadership style and its incidence within the organizational climate of the collaborators of the Kullki Wasi Ltda. Savings and Credit Cooperative, a theoretical basis of studies previously carried out on the variables mentioned in a way individually and jointly, this, in order to analyze the results obtained previously.

To collect the necessary information in this study, a survey was applied through questionnaires previously validated and used in several existing investigations, which focuses on the analysis of the behavior of the collaborators through the attitudes applied by the leader or head of his team, in the same way for the measurement of the organizational climate, a validated questionnaire is applied and applied in previous investigations where communication within the organization can be measured as an important part, both with his peers and with his hierarchically established superiors. . The application of the survey was carried out through Google forms, through a specific link sent to the collaborators of the Kullki Wasi Ltda. Savings and Credit Cooperative, until completing the total number of the sample, and the answers obtained were analyzed through the statistical program SPSS.

The results show that the reaction causes an effect of the collaborator towards the leadership stimulus projected by the boss is reflected in the emotional satisfaction that he presents before the organizational climate itself, which is manifested by recognition, communication, commitment, adaptation, development, among others.

It leaves open the possibility of carrying out deeper studies with each of the variables and their individual dimensions, which can be applied globally to the organization, as well as, could begin to be applied individually to each area of the institution. , in order to obtain specific results or detect the percentage of collaborators who do not feel satisfied with the leadership of their bosses.

**KEYWORDS:** *ADAPTATION TO CHANGE, DECISION MAKING, IDEALIZED INFLUENCE, INDIVIDUALIZED CONSIDERATION, INSPIRATIONAL MOTIVATION, INTELLECTUAL STIMULATION, INTERNAL COMMUNICATION, MLQ 5X QUESTIONNAIRE, ORGANIZATIONAL CLIMATE, PERSONAL RELATIONSHIPS AT WORK, PHYSICAL ENVIRONMENT, RECOGNITION, COMMITMENT, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP.*



## INTRODUCCIÓN

Para la presente investigación se analizaron dos variables, por un lado, el liderazgo transformacional que, a más de guiar en las actividades laborales, apalanca el desarrollo personal de los miembros de su equipo (Morquecho, 2018); y por otro, el clima organizacional en donde se analizó el comportamiento de los colaboradores, en los que se pudo observar que las actitudes cambian al momento de cruzar la puerta de la institución (Ruiz y Naranjo, 2012).

Investigaciones anteriores a nivel internacional presentan reflexiones sobre algunos resultados en entidades bancarias, en donde se analizaron el clima organizacional y el liderazgo (León, 2001). Las variables de este estudio, fueron aplicadas a otros ámbitos de desarrollo, como se observó en la investigación de Gago, et al. (2016), en los docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía. A nivel nacional se pudo apreciar estudios acerca de la influencia que tienen el liderazgo transformacional en el clima organizacional en empresas de alimentos en la ciudad de Guayaquil (Ramos, et al., 2017).

A lo largo del tiempo se han realizado varios estudios en los que se determina la influencia del liderazgo transformacional sobre el clima organizacional, se han desarrollado teorías de los rasgos, en las cuales los resultados demuestran que una serie de rasgos asociados de forma constante inciden en el éxito de un líder (Bernard, 1926).

Investigaciones preliminares determinan que el liderazgo transformacional reconoce también las necesidades de los colaboradores en general, pero se interesa por satisfacer las necesidades más altas, de acuerdo con la pirámide de Maslow (Martínez et al., 2012). Se considera, que si se mantiene un buen liderazgo, los colaboradores no acatan las normas establecidas por la organización lo que nos da como consecuencia un clima organizacional deficiente (Reyes et al., 2018).

Para la ciudad de Ambato y dentro de la Institución a través del departamento de talento humano se recibieron constantes quejas de los empleados en donde se pudo recolectar información de un deficiente clima organizacional.

Así, ante lo expuesto, se responderán las siguientes preguntas de investigación:  
¿Cómo influye el liderazgo transformacional en el clima organizacional?

Para el presente estudio se utilizó una metodología basada en el diseño de investigación cuantitativo, con un diseño de investigación transversal y se aplicó un diseño de investigación no experimental y correlacional.

Consistente con el enfoque cuantitativo se formuló la siguiente hipótesis.

H1: El liderazgo Transformacional influye sobre la cultura organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi Ltda.

Una vez definida la hipótesis, fue necesario seleccionar el instrumento que se aplicaría en el presente estudio, el cual está conformado por preguntas de los cuestionarios validados para cada variable. El instrumento de la primera variable fue estudiado y validados, con la denominación Liderazgo Transformacional cuestionario MLQ 5X (Bass y Avolio, 1995), mientras que el instrumento de la segunda variable, clima organizacional, fue estudiado y validado por (Litwin y Stringer, 1968).

A partir del instrumento seleccionado se obtuvo la información a través de la aplicación del cuestionario digital, enviado a través de la herramienta Google Forms y posteriormente se analizaron los resultados a través del programa estadístico SPSS. Se aplicó un análisis correlacional bivariado, a través del coeficiente de Correlación de Spearman.

El presente trabajo de titulación de acuerdo con lo establecido por la Universidad Técnica de Ambato se ha estructurado de la siguiente manera:

Capítulo 1, se analiza la problemática de Cooperativa de ahorro y crédito Kullki Wasi Ltda. En el Capítulo II se exponen los antecedentes investigativos, donde se analiza el plano teórico desde la Teoría del Liderazgo transformacional (Gregor, 1978). El Capítulo III, se detalla el marco metodológico que se aplicó en este estudio. El Capítulo IV, se muestran los resultados obtenidos y la discusión.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Las limitaciones de la investigación se relacionan con: (a) la aplicación del instrumento para la recolección de la información se lo realizara a través de medios digitales, en donde los colaboradores que llenen esta información podrían omitir o variar las respuestas (b) la recolección de datos estará sujeta a la percepción de los colaboradores.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. TEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

“La influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de la Cooperativa de ahorro y crédito KULLKI WASI Ltda.”

#### **1.2. JUSTIFICACIÓN**

Esta investigación tiene significación debido a que contribuirá con información relevante sobre el cambio de comportamiento de la variable clima organizacional (Garcia, 2009); ante el comportamiento de la variable liderazgo Transformacional (Salcedo, 2018), dado que no existen investigaciones que evalúen el comportamiento de estas dos variable dentro de instituciones del sistema financiero y cooperativista, se analizaron investigaciones previas de las variables en conjunto, en otros ámbitos de aplicación, y mucho más aplicados en otros países.

El presente estudio contribuirá a generar información sobre el comportamiento de las variables liderazgo transformacional en el clima organizacional dentro del sistema cooperativista del país.

La investigación tendrá un impacto teórico en base a la información que se presentará, esta información está disponible en medios digitales. Tendrá un impacto fuerte dentro de la Cooperativa de ahorro y crédito Kullki Wasi Ltda., al identificar la influencia del liderazgo transformacional sobre el clima organizacional en los colaboradores de la Institución. Por otro lado abre paso a futuras investigaciones de aspectos relacionados a la transformación del individuo dentro de las organizaciones (Germán, Melo, y Hernández, 2015). La información que se presentó, podrá ser aplicada a otras cooperativas de las mismas características, como una base para investigaciones futuras.

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. General**

Determinar la incidencia del liderazgo transformacional sobre el clima organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito KULLKI WASI Ltda.

#### **1.3.2. Específicos**

- Fundamentar teóricamente la relación entre liderazgo transformacional y el clima organizacional
- Identificar las características del liderazgo transformacional y el clima organizacional de la Cooperativa de ahorro y crédito Kullki Wasi Ltda.
- Evaluar la relación entre liderazgo transformacional y el clima organizacional dentro de la Cooperativa de ahorro y crédito Kullki Wasi Ltda.

## CAPÍTULO II

### ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

#### 2.1. ANTECEDENTES

Para el desarrollo de la presente investigación se analizaron estudios preliminares. Como parte importante de los estudios se identificó que el liderazgo transformacional dentro de las empresas genera un impacto positivo en los colaboradores. Esta investigación presenta como resultado que el liderazgo transformacional influye en los seguidores creando una sensación de empoderamientos y la capacidad de desarrollar nuevos líderes, que crucen las fronteras y rompas parámetros establecidos (Reyes, 2018)

El liderazgo transformacional detecta viabilidad para dirigir y afrontar tiempos de crisis, pues incita a la aplicación de cambios culturales dentro de la organización por medio de la aplicación de casos vivenciales (Jaramillo y Fierro, 2016).

Por otra parte tenemos la variable clima organizacional, de la cual se han realizados estudios que indican que sirve de guía para los colaboradores de cada organización, establece normas intrínsecas en el comportamiento de las personas para su desenvolvimiento dentro de la institución, dentro de los resultados de la investigación se fijaron situaciones en las que la cultura organizaciones fue tan fuerte que los miembros de esta empresa cambiaban de actitud al momento de cruzar la puerta e ingreso (Ruiz y Naranjo, 2012).

Tenemos a nivel internacional:

- Cultura organizacional y liderazgo: presenta algunas reflexiones sobre resultados en entidades bancarias, partiendo de que existen ciertas posturas que defienden que existe una estrecha relación entre ambos fenómenos organizacionales. El resultado de esta investigación muestra que el carisma del líder, es un factor que se relaciona fuertemente con la cultura organizacional, así se ratifica la propuesta de un liderazgo orientado al cambio (León, 2001)

- Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia presenta como objetivo el determinar si existe relación entre las dos variables mencionadas. Los resultados mostrados en la investigación demostraron que la correlación es directa y significativa (Gago, Epiquén, & Paniagua, 2016)

Tenemos a nivel nacional

- La investigación influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas tiene como finalidad exponer la importancia del impacto positivo en los colaboradores, el liderazgo es considerado un factor importante que potencia el compromiso de los colaboradores con la misión y visión de la empresa. El resultado del estudio muestra que el líder influye en el comportamiento de los colaboradores de la empresa, de manera positiva o negativa (Reyes, et al. 2018)

Los resultados que han arrojado investigaciones previas acerca de las variables liderazgo transformacional y clima organizacional, ratifican que la incidencia de la variable independiente sobre la variable dependiente es real, y que el grado de afectación o supervisión depende directamente del líder, y de cómo sea considerado por los miembros del equipo al que está guiando. La respuesta de un líder que se muestre preocupado e interesado por los integrantes del equipo genera satisfacción y motivación significativa para aumentar el clima organizacional de manera positiva; la después ante un líder poco considerado o irrespetuoso es la rebeldía o desacato de las personas a su cargo (Cuadra-Peralta & Veloso-Besio, 2010).

## **2.2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL**

La presente investigación se basa en la teoría del liderazgo transformacional, la que define a los grandes rasgos como liderazgo y se centra en los seguidores. El liderazgo transformacional se centra en motivar a los seguidores del líder a desarrollar sus capacidades y ser capaces de implicarse en las actividades a ser desarrolladas.

La Teoría del Liderazgo Transformacional consigue grandes beneficios al ser aplicada, como: a) los empleados sienten que sus motivaciones son satisfechas y se enfocan y

demuestran mayor implicación en su trabajo. b) Este tipo de liderazgo trata de exigir al máximo el talento de cada uno de sus seguidores a través de capacitaciones que desarrollen de mejor manera a la plantilla. c) los líderes conceden autonomía a sus colaboradores para la toma de decisiones, lo que ayuda a desarrollar de mejor manera su potencial y les da un alto grado de empoderamiento. d) Permite a los trabajadores un mejor nivel de innovación y creatividad. e) refuerza el sentido de pertenencia e identidad de los colaboradores en la organización, ayudando a la consecución de las metas planteadas, a la vez que mejora la satisfacción laboral. f) apalanca la vinculación sólida del personal y reduce los niveles de rotación dentro de la empresa. g) mejora la productividad de los colaboradores de la institución. h) mejora la rentabilidad de la organización en la que los líderes utilicen este tipo de liderazgo.

Algunos estudios sobre liderazgo permiten identificar las características de los directivos de las empresas y la incidencia que estos presentan sobre los colaboradores de la misma. (Pesantez, 2015). De acuerdo (Mendoza, 2012), éstas se agrupan en 4 bloques: Teorías de los rasgos (orientadas a la descripción de las características de personalidad de los líderes), teorías conductuales (análisis de la conducta del líder y su influencia en sus seguidores), teorías de contingencias y situacionales (estilos de liderazgo adecuados a las situaciones) y por último, las teorías transformacionales (aspectos vinculados con la transformación de los individuos y las organizaciones) (Germán, Melo, & Hernández, 2015)

En este trabajo nos habla hacer a de la importancia que tiene el liderazgo transformacional en las empresas, y esto se debe al impacto positivo que pueda generar en los colaboradores de la misma empresa, el liderazgo como se enfoca en este trabajo nos dice que debería cruzar fronteras y transmitir a sus seguidores sensaciones de empoderamiento, y la capacidad de formar nuevos líderes. (Reyes, 2018)

Los entornos cambiantes de las organizaciones exigen nuevos enfoques de liderazgo para afrontar vicisitudes y garantizar la sostenibilidad de las empresas. Es muy importante determinar estilos de liderazgo que promuevan el desarrollo de investigaciones y favorezcan la comprensión de modelos como el liderazgo transformacional. Este trabajo examina las contribuciones teóricas más relevantes, con base en la recopilación informativa del constructo del liderazgo transformacional;



utiliza fuentes secundarias como la revisión bibliográfica y realiza un resumen exploratorio que incorpora definiciones, conductas y características del modelo. Realiza un análisis de la relación entre las necesidades y las competencias de liderazgo en situaciones adversas para determinar si las conductas del liderazgo transformacional se adaptan en entornos de crisis. Analiza, además, el caso del informático y empresario estadounidense Steve Jobs. La investigación expone los rasgos característicos del liderazgo transformador y detecta su viabilidad para dirigir en tiempos de crisis; llega a la conclusión de que este modelo de liderazgo responde eficazmente, pues propicia cambios culturales en la organización a través de nobles prácticas como las aplicadas en el caso de estudio. Se comprobó que el liderazgo transformacional es aplicable en situaciones de crisis (Benavides, 2016)

El clima organizacional se concentra en el ambiente en donde una persona desempeña su trabajo diariamente, la forma de tratar que mantiene un jefe o un líder con sus subordinados e inclusive la relación entre proveedores y clientes. Fiallo et al. (2015)

(Bowers y Taylor, 1972) en la universidad de Michigan analizaron las cinco dimensiones del clima organizacional en donde se encuentra apertura a los cambios tecnológicos, recurso humano, comunicación, motivación y toma de decisiones.

El clima organizacional aporta al cambio de la cultura dentro de las organizaciones, se enfoca en cada uno de sus sistemas y características, así como en el análisis de los individuos que la componen, por medio de los factores motivacionales. Se considera un proceso dentro de una situación específica. (García, 2009)

Según estudios realizados se puede afirmar que el liderazgo si influye en el clima organizacional dentro de una institución, según (Cuadra-Peralta y Veloso-Besio, 2010) se puede afirmar, provisionalmente, que el grado de supervisión es una importante variable moderadora. De todas maneras, es menester detallar algo más el asunto. Se esperará que, cuando el líder sea considerado, preocupado por los demás y utilice una supervisión estrecha, variables como motivación y satisfacción (o cualquier otra) aumenten significativamente; cuando el líder sea considerado y remoto, se espera una pequeña disminución en los niveles de motivación y satisfacción; cuando el líder sea poco considerado, irrespetuoso, poco colaborador y estrecho, se espera que los niveles

de motivación y satisfacción disminuyan ostensiblemente y cuando el líder sea desconsiderado y remoto, se espera una pequeña disminución de las variables aludidas

Los efectos del liderazgo transformacional permiten resaltar las trascendencias de la afinidad grupal como parte de la labor psicosocial que debe ser adaptable al comportamiento social vinculado al crecimiento y desenvolvimiento de cada uno de los grupos. Crespo y Pardo (2017)

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### **3.1. METODOLOGÍA**

##### **3.1.1. Ubicación**

La investigación se realizó en Ecuador. Específicamente en las provincias de Tungurahua, Cotopaxi, Pichincha, Chimborazo y Galápagos, dentro de las que se ubican las agencias de la Cooperativa de ahorro crédito Kullki Wasi Ltda., consideradas para este estudio. La institución investigada cuenta con su matriz de funcionamiento en la ciudad de Ambato. Se encuentra dentro del sistema financiero y cooperativista del país, razón por la cual está regida y controlada por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS), Ministerio de Trabajo, IESS. La organización cuenta con 186 empleados, distribuidos entre las 12 agencias antes mencionadas.

##### **3.1.2. Equipos y materiales**

Para realizar el estudio se contó con varios insumos y materiales bibliográficos, como son libros, revistas, papers, artículos científicos, que permitieron recopilar información clara sobre las variables liderazgo transformacional y clima organizacional.

Los equipos que se utilizaron para la investigación fueron un teléfono celular, y una computadora portátil. Se utilizó también programas como spss, y herramientas de Google como formularios en línea

##### **3.1.3. Tipo de investigación**

a) Para el estudio se seleccionó el enfoque de investigación cuantitativa, dado que utilizó información cuantificable para explicar las variables que se analizaron, a través de un paradigma explicativo. (Briones, 1996) b) El diseño de investigación cuantitativo se basa en la recolección y análisis de datos, que permiten contestar preguntas generadas en la investigación, y comprobar hipótesis planteadas, utiliza instrumentos de medición validados (Ñaupas et al., 2018); c). El diseño de investigación transversal que se utilizó en este estudio, recopiló los datos necesarios

de las variables simultáneamente (Ñaupas et al., 2018); (d) En el estudio se aplicó un diseño de investigación no experimental (Hernandez, Fernández y Baptista, 2014). Se analizó la variable liderazgo transformacional y su comportamiento natural en la organización, al igual que la variable clima organizacional. Este diseño permitió observar el comportamiento de cada una de las variables tal y como se dan en su contexto natural; (e) El alcance que se aplicó en la investigación fue correlacional. Permitted responder las interrogantes, en donde se asociaron las variables sujetas al estudio. La utilidad se basó en saber cómo se comportó la variable de clima organizacional en respuesta a la variable liderazgo transformacional.

#### **3.1.4. Prueba de Hipótesis - pregunta científica – idea a defender**

Las hipótesis a ser aceptadas o rechazadas se plantean como sigue:

Ho: El liderazgo transformacional no influye sobre el clima organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi Ltda.

H1: El liderazgo transformacional si influye sobre el clima organizacional de la cooperativa de ahorro y crédito Kullki Wasi Ltda.

#### **3.1.5. Población o muestra**

Selección de la Muestra

Existen dos tipos de muestras; probabilísticas que cumplen con una característica en común; y no probabilísticas que son seleccionadas al azar (Briones, 2002).

En concordancia con la presente investigación, se determinó la utilización de un muestreo probabilístico. Se realizó el cálculo de la muestra a través de la fórmula y conociendo que, la población es de 186 colaboradores dentro de la Cooperativa, se obtuvo una muestra de 125 personas a quienes se les deberá aplicar la encuesta. La selección de las personas que forman parte de la muestra será aleatoria.

Para conocer cuál es el número de encuestas que se deberán aplicar en la institución se deberá aplicar la siguiente fórmula, la misma que es seleccionada al conocer el número total de la población:

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

En donde:

N: Población 186

Z: nivel de confianza 95%= 1.96

P: Proporción esperada: 0.5

Q: 1- Proporción esperada: 0.5

e: error aceptable 0.05

n= 125

Con la aplicación de la fórmula se deberá realizar un total de 125 encuestas a los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Kullki Wasi Ltda.

### **3.1.6. Recolección de información**

Para el presente estudio se aplicaron los instrumentos utilizados y validados liderazgo transformacional cuestionario MLQ 5X (Bass y Avolio, 1997), clima organizacional cuestionario de Litwin y Stringer (Litwin y Stringer, 1968).

Este instrumento para medir Liderazgo Transformacional se ha utilizado en estudios como: Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo al contexto organizacional chileno (Vega & Zavala, 2004); Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del MLQ en una muestra española (Alonso, et al., 2010). Cuenta con 4 dimensiones: a) Consideración individualizada, cuenta con 7 ítems; b) estimulación intelectual, cuenta con 9 ítems; c) influencia idealizada cuenta con 11 ítems; y d) motivación inspiradora.

El instrumento utilizado para medir clima organizacional ha sido utilizado en algunos estudios, en diferentes áreas como son el comercial y el hospitalario. El instrumento de medición fue propuesto por Chiang, et al. (2007) y cuenta con 53 preguntas distribuidas en 7 dimensiones que son: comunicación interna (14 ítems), reconocimiento (10 ítems), relaciones interpersonales en el trabajo (8 ítems), toma de decisiones (6 ítems), entorno físico (6 ítems), compromiso (4 ítems) y adaptación al cambio (5 ítems).

### **Análisis de fiabilidad**

El cuestionario fue sometido a una prueba piloto para la evaluación de la fiabilidad mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach, que permite medir la fiabilidad de los instrumentos a partir de una correlación entre los ítems. El resultado que se obtuvo de la prueba piloto con el alfa de Cronbach fue un valor de 0.977, se considera aceptable para la aplicación a través de la validación interna.

#### **3.1.7. Procesamiento de la información y análisis estadístico**

La información se la recopiló a través de la herramienta formularios de Google. Una vez que se obtuvieron los resultados se procedió a la utilización del software estadístico SPSS, en el que se incluyeron técnicas de frecuencias y análisis descriptivo. Se realizó un proceso de evaluación a cada una de las dimensiones del cuestionario, midiendo la fiabilidad y correlaciones entre los ítems de cada una de ellas. Se aplicó un análisis correlacional bivariado, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman.

#### **3.1.8. Variables respuesta o resultados alcanzados**

### **PRUEBA DE HIPÓTESIS**

La verificación o prueba de la hipótesis es un procedimiento a través del que el investigador determina si se acepta o se rechaza la hipótesis, en función de la información previamente recolectada. La verificación de la hipótesis se realiza a través de un proceso estadístico. (Ñaupas et al, 2018). Para comprobar que la hipótesis planteada para esta investigación, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, por medio del programa estadístico SPSS.

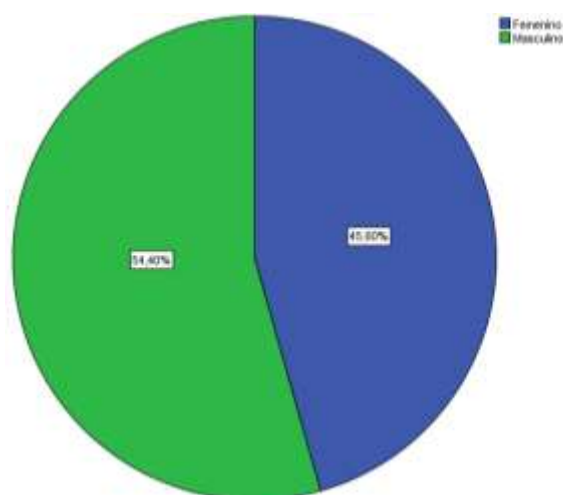
**CAPITULO IV**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**4.1. ANALISIS DE FRECUENCIAS**

1. Seleccione su genero

**TABLA 1: SELECCIONE SU GENERO**

Válido	Femenino	57	45,6	45,6	45,6
	Masculino	68	54,4	54,4	100,0
	Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 1: Selección su genero**

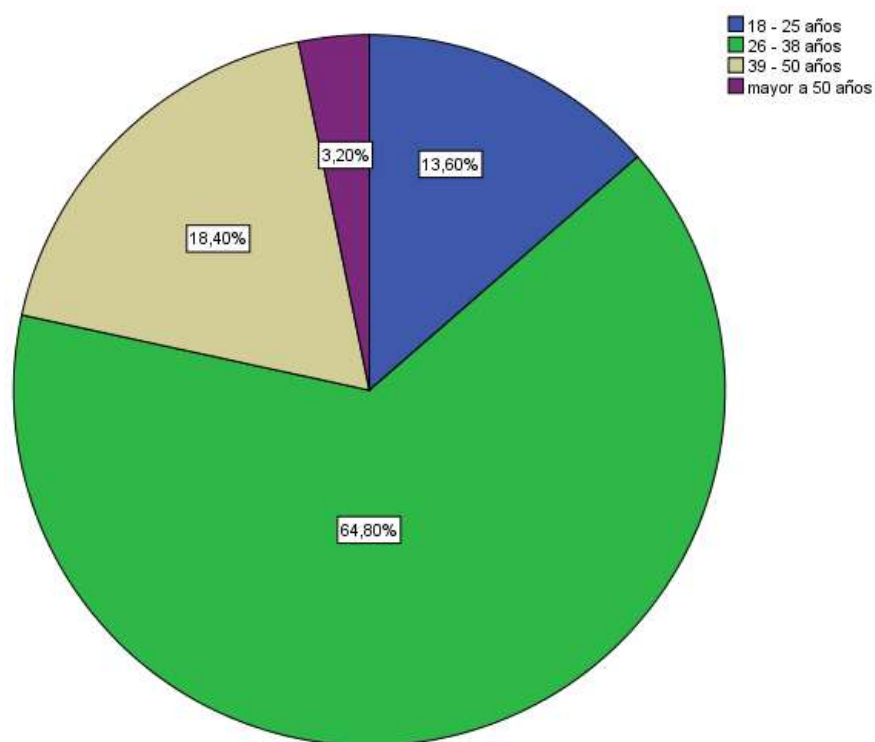
**Análisis**

De acuerdo a los resultados presentados por el programa spss, se puede apreciar que el género masculino ocupa una mayor cantidad en las plazas de trabajo actuales de la Institución.

2. Seleccione el rango de su edad

**TABLA 2: SELECCIONE EL RANGO DE SU EDAD**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 18 - 25 años	17	13,6	13,6	13,6
26 - 38 años	81	64,8	64,8	78,4
39 - 50 años	23	18,4	18,4	96,8
mayor a 50 años	4	3,2	3,2	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 2: Seleccione el rango de su edad**

**Análisis**

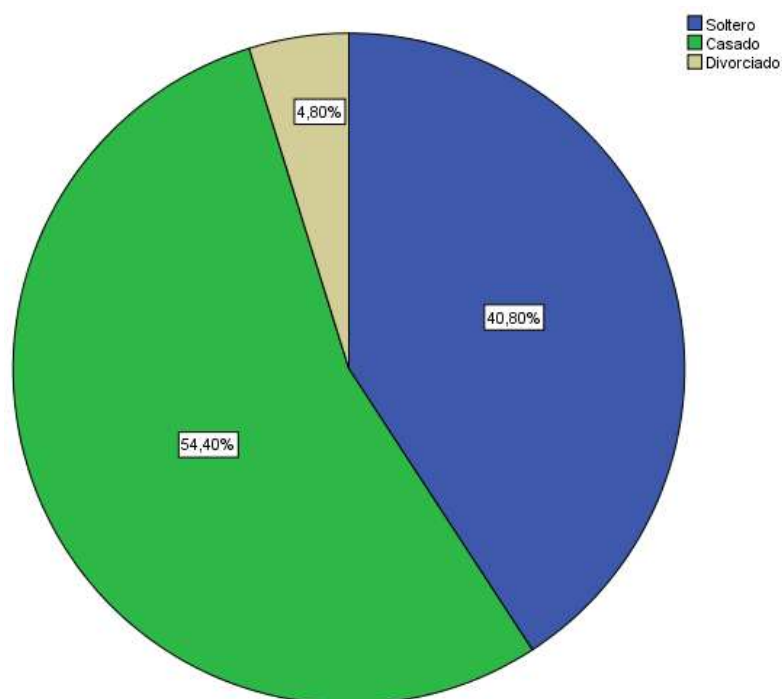
En la Cooperativa Kullki Wasi Ltda. Se puede apreciar que cuenta con trabajadores jóvenes, pues el rango de edad en el que se encuentran la gran mayoría de encuestados oscila entre los 26 y 38 años.



### 3. Seleccione su estado civil

**TABLA 3: SELECCIONE SU ESTADO CIVIL**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Soltero	51	40,8	40,8	40,8
Casado	68	54,4	54,4	95,2
Divorciado	6	4,8	4,8	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 3: Seleccione su estado civil**

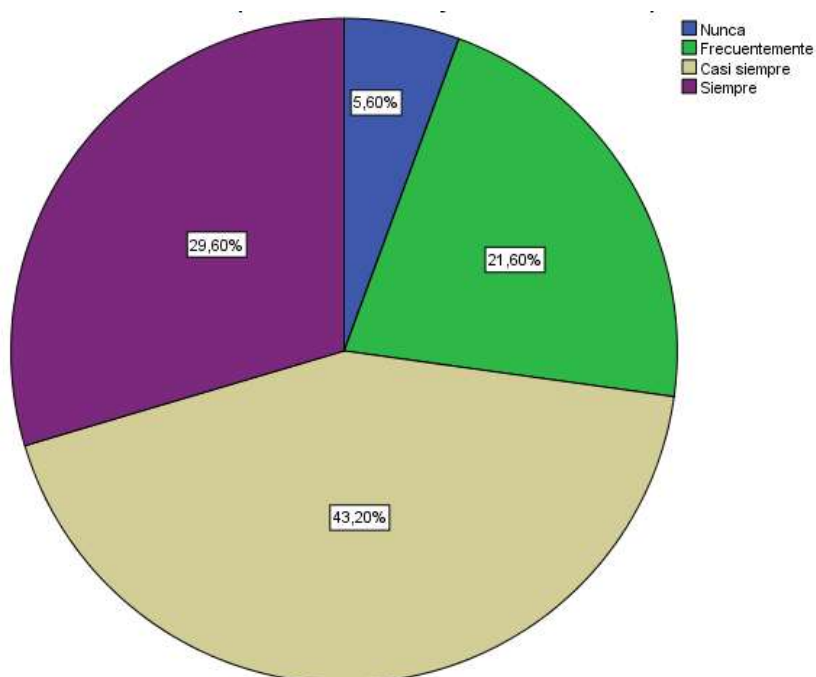
#### **Análisis**

De acuerdo a los encuestados podemos observar que el estado civil predominante dentro de los colaboradores de la Institucion es: Casado; con un alcance mayor al 50%.

4. LTCI Expresa sus valores y creencias más importantes

**TABLA 4: LTCI EXPRESA SUS VALORES Y CREENCIAS MÁS IMPORTANTES**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	7	5,6	5,6	5,6
Frecuentemente	27	21,6	21,6	27,2
Casi siempre	54	43,2	43,2	70,4
Siempre	37	29,6	29,6	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 4: LTCI Expresa sus valores y creencias más importantes**

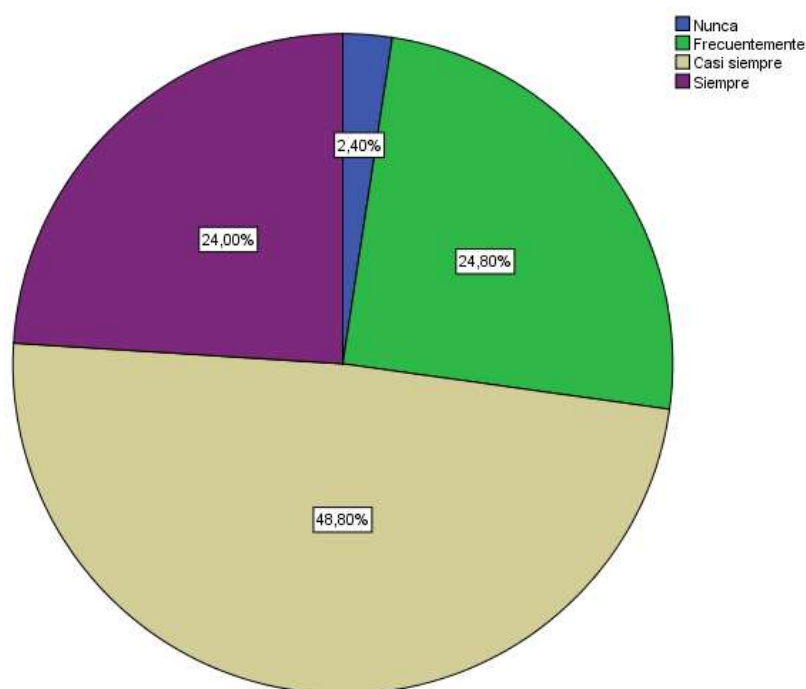
**Análisis**

Dentro del liderazgo transformacional en la dimensión de consideración individualizada, se analiza la importancia de expresar sus ideas y creencias de cada uno de los trabajadores con sus jefes inmediatos o líderes, lo que nos dio como resultados que casi siempre se les permite la libertad de expresión para estos puntos, sin embargo hay un pequeño porcentaje que considera que no puede hablar acerca de estos temas con sus niveles jerárquicos superiores.

5. LTCI Manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas

**TABLA 5: LTCI MANIFIESTA INTERÉS POR LO VALIOSO DE MIS APORTES PARA RESOLVER PROBLEMAS**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Frecuentemente	31	24,8	24,8	27,2
Casi siempre	61	48,8	48,8	76,0
Siempre	30	24,0	24,0	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 5: LTCI Manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas**

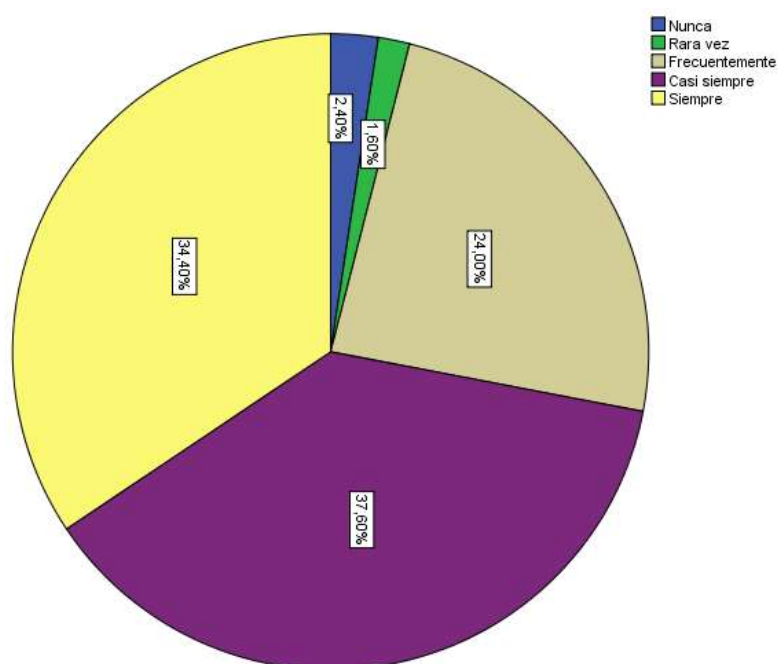
**Análisis**

Dentro del liderazgo transformacional en la dimensión de consideración individualizada, se considera el interés que el jefe o líder toma acerca de los aportes de cada uno de los colaboradores de su equipo, lo que nos arroja un resultado en su mayoría positivo, con un apenas 2,4% de opiniones contrarias a esto.

6. LTCI Le interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo

**TABLA 6: LTCI LE INTERESA CONOCER LAS NECESIDADES QUE TIENE EL GRUPO DE TRABAJO**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Rara vez	2	1,6	1,6	4,0
Frecuentemente	30	24,0	24,0	28,0
Casi siempre	47	37,6	37,6	65,6
Siempre	43	34,4	34,4	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 6: LTCI Le interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo**

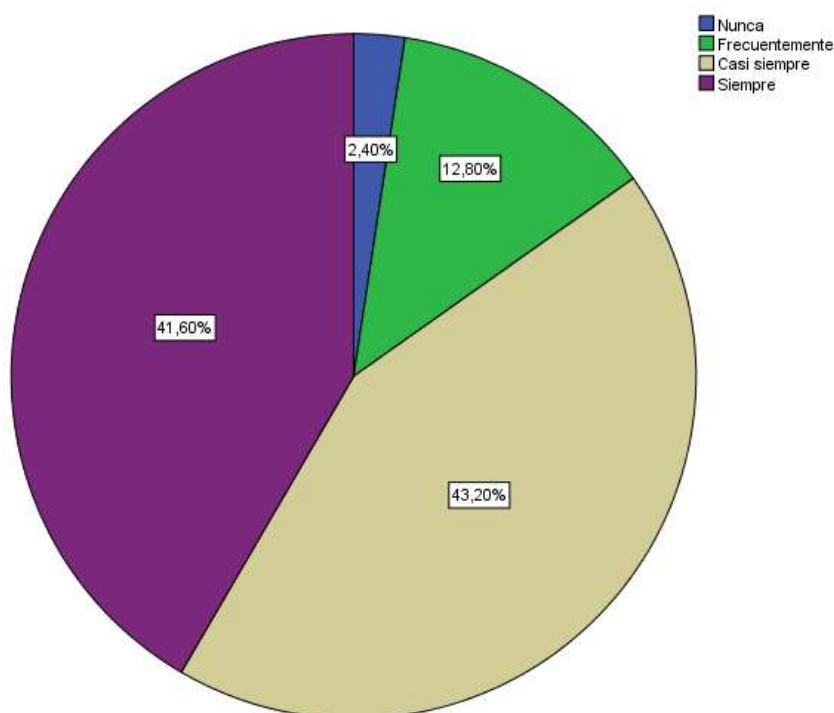
**Análisis**

Dentro del liderazgo transformacional en la dimensión de consideración individualizada, se pone en consideración la importancia que el líder o jefe inmediato le da a las necesidades que presenta o que manifiesta su equipo, según los encuestados tiene una alta respuesta positiva, con un nivel muy bajo que se contrapone a esta afirmación.

7. LTEI Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace

**TABLA 7: LTEI CONSIDERA IMPORTANTE TENER UN OBJETIVO CLARO EN LO QUE SE HACE**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Frecuentemente	16	12,8	12,8	15,2
	Casi siempre	54	43,2	43,2	58,4
	Siempre	52	41,6	41,6	100,0
	Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 7: LTEI Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace**

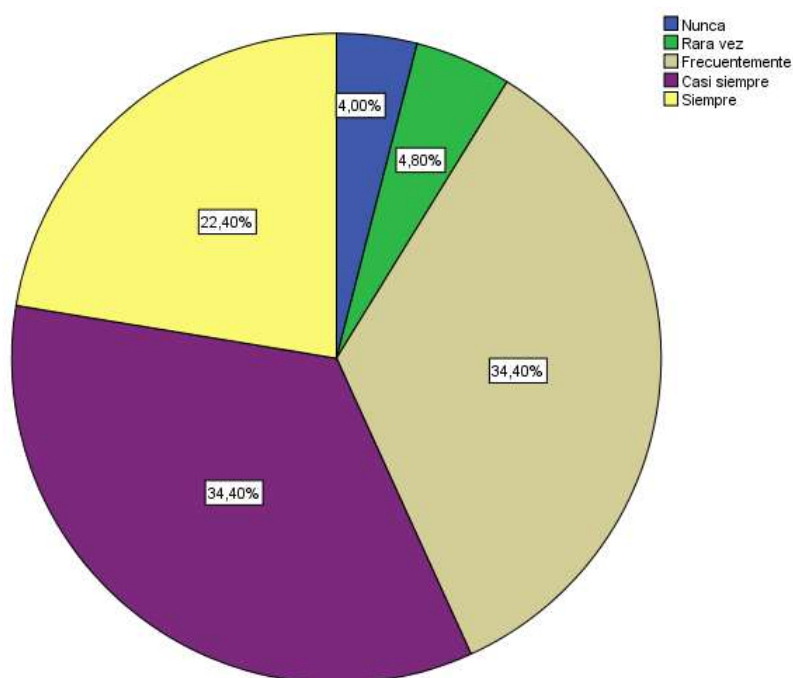
**Análisis**

Dentro del liderazgo transformacional en la dimensión de estimulación intelectual, se considera importante el conocimiento del objetivo para las funciones que realiza dentro de la institución, teniendo una respuesta positiva en su gran mayoría, es decir los encuestados conocen cual es el objetivo de sus puestos de trabajo.

8. LTEI Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus interés

**TABLA 8: LTEI POR EL BIENESTAR EL GRUPO ES CAPAZ DE IR MÁS ALLÁ DE SU INTERÉS**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	5	4,0	4,0	4,0
Rara vez	6	4,8	4,8	8,8
Frecuentemente	43	34,4	34,4	43,2
Casi siempre	43	34,4	34,4	77,6
Siempre	28	22,4	22,4	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 8: LTEI Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de su interés**

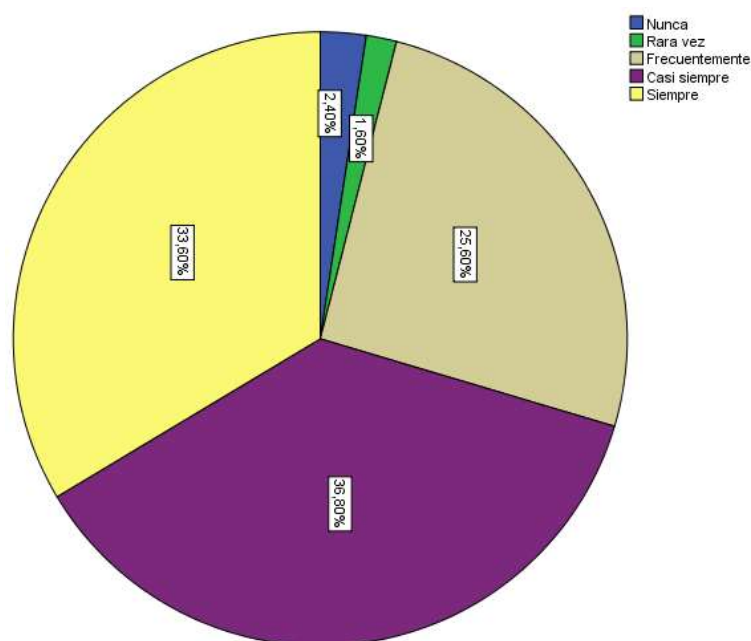
**Análisis**

Dentro del liderazgo transformacional en la dimensión de estimulación intelectual, se considera muy importante el bienestar grupal por lo que deben ir más allá de sus intereses personales, en su mayoría las respuestas son positivas, sin embargo, hay un bajo porcentaje que sobrepone sus intereses personales a los del grupo.

9. LTEI Me estimula a expresar mis ideas y opiniones sobre el método de trabajo

**TABLA 9: LTEI ME ESTIMULA A EXPRESAR MIS IDEAS Y OPINIONES SOBRE EL MÉTODO DE TRABAJO**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Rara vez	2	1,6	1,6	4,0
Frecuentemente	32	25,6	25,6	29,6
Casi siempre	46	36,8	36,8	66,4
Siempre	42	33,6	33,6	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 9: LTEI Me estimula a expresar mis ideas y opiniones sobre el método de trabajo**

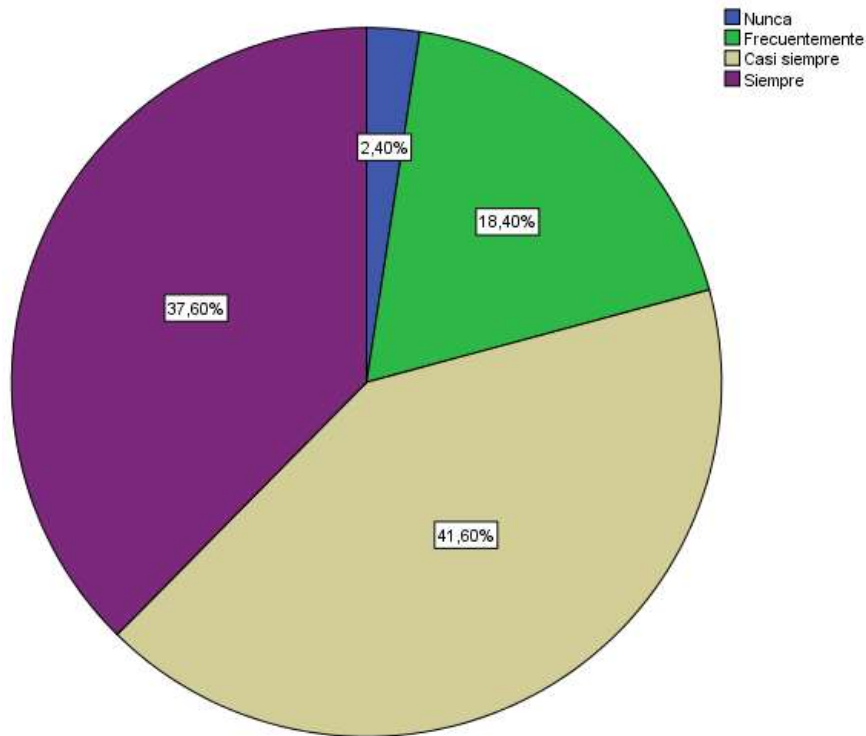
**Análisis**

Dentro del liderazgo transformacional en la dimensión de estimulación intelectual, es importante que el o líder estimule las opiniones de quienes forman parte del equipo de trabajo, así como la libre expresión de sus ideas acerca de procesos o técnicas que se pueden aplicar en el trabajo, lo que se ratifica de una manera positiva de acuerdo a los encuestados.

10. LTII Actúa de modo que se gana mi respeto

**TABLA 10: LTII ACTÚA DE MODO QUE SE GANA MI RESPETO**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Frecuentemente	23	18,4	18,4	20,8
Casi siempre	52	41,6	41,6	62,4
Siempre	47	37,6	37,6	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 10 LTII Actúa de modo que se gana mi respeto**

**Análisis**

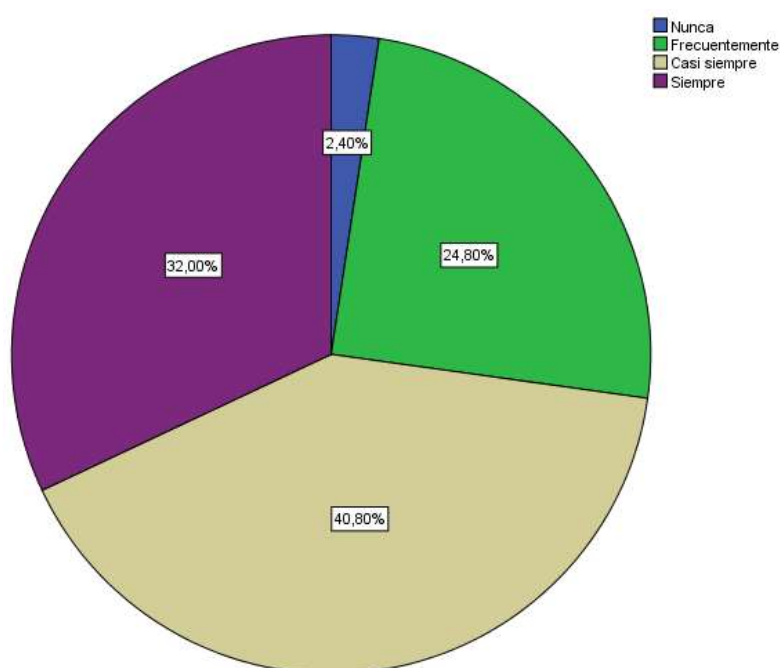
Dentro del liderazgo transformacional en la dimensión de Influencia idealizada, es importante analizar si el jefe o líder se gana o no el respeto de su equipo de trabajo, a lo que los encuestados manifestaron en su gran mayoría una respuesta positiva.



11. LTII Tengo confianza en sus juicios y sus decisiones

**TABLA 11: LTII TENGO CONFIANZA EN SUS JUICIOS Y SUS DECISIONES**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Frecuentemente	31	24,8	24,8	27,2
Casi siempre	51	40,8	40,8	68,0
Siempre	40	32,0	32,0	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 11 LTII Tengo confianza en sus juicios y sus decisiones**

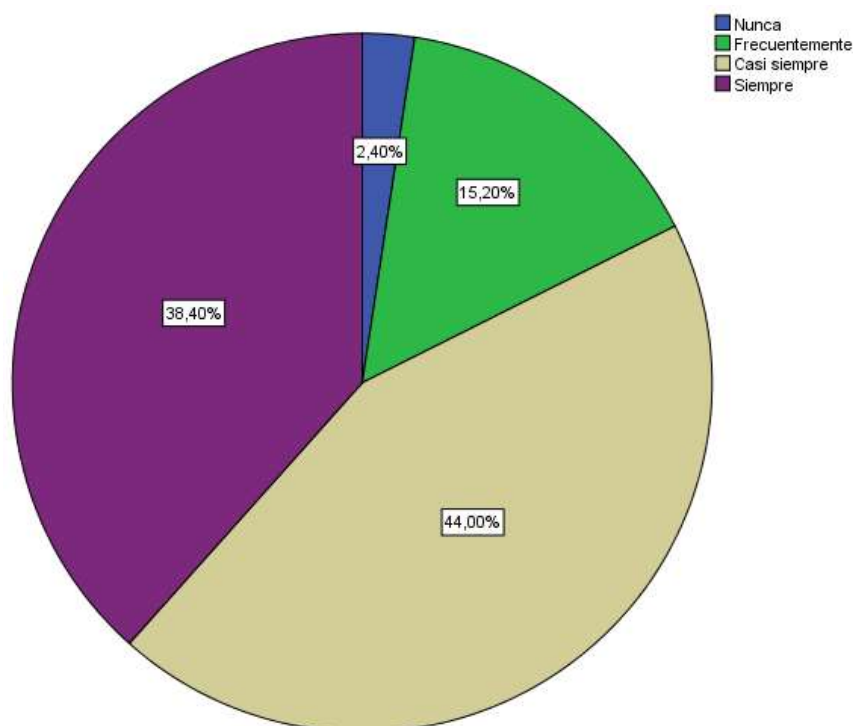
**Análisis**

Dentro del liderazgo transformacional en la dimensión de Influencia idealizada, se necesita conocer si los colaboradores de un equipo de trabajo confían en las decisiones que toma su líder, a los que los encuestados contestaron en su mayoría que si confían en las decisiones de sus superiores.

12. LTMi Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas

**TABLA 12: LTMi TIENDE A HABLAR CON ENTUSIASMO SOBRE LAS METAS**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Frecuentemente	19	15,2	15,2	17,6
Casi siempre	55	44,0	44,0	61,6
Siempre	48	38,4	38,4	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 12 LTMi Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas**

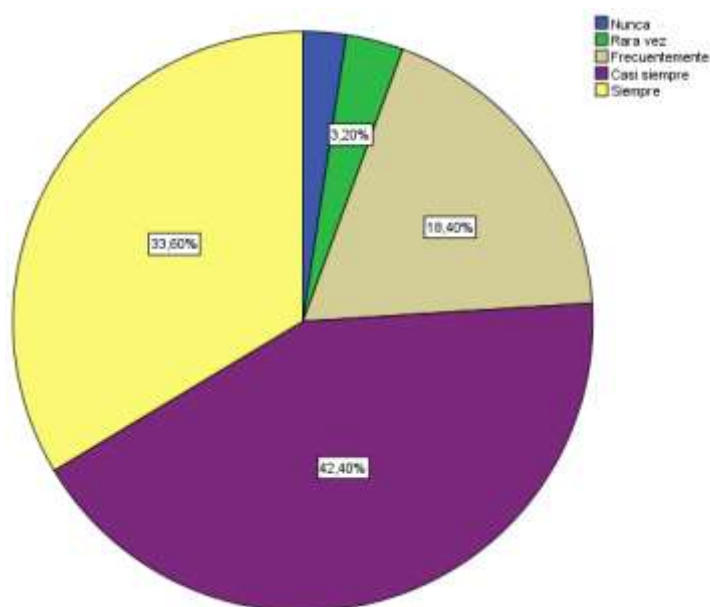
### Análisis

Dentro del liderazgo transformacional en la dimensión de Motivación inspiracional, se analiza como habla acerca de las metas establecidas para el equipo de trabajo y como conseguirlas, de esta manera según los encuestados siempre o casi siempre el líder o jefe habla con entusiasmo sobre estas.

13. COCI Se siente Ud. libre para conversar con su superior acerca de materias relacionadas

**TABLA 13: COCI SE SIENTE UD. LIBRE PARA CONVERSAR CON SU SUPERIOR ACERCA DE MATERIAS RELACIONADAS CON SU TRABAJO**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Rara vez	4	3,2	3,2	5,6
Frecuentemente	23	18,4	18,4	24,0
Casi siempre	53	42,4	42,4	66,4
Siempre	42	33,6	33,6	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 13 COCI Se siente Ud. libre para conversar con su superior acerca de materias relacionadas con su trabajo**

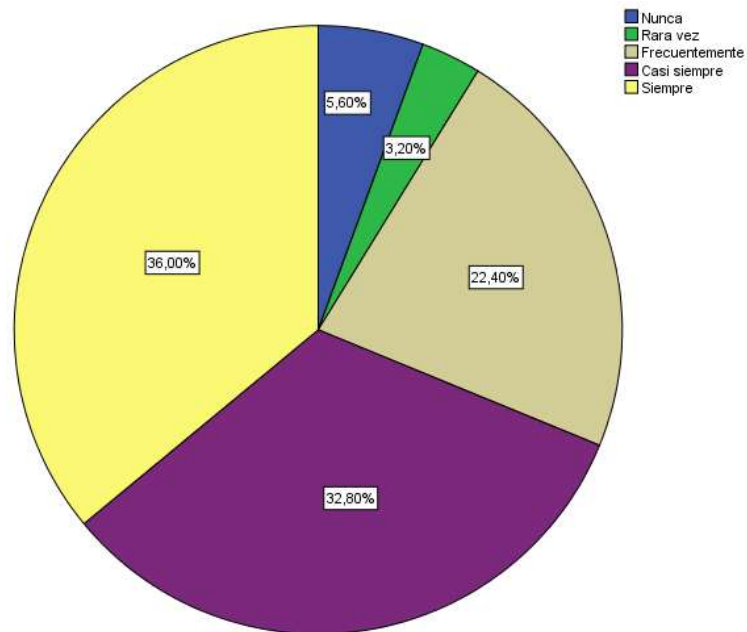
### Análisis

Dentro del clima organizacional en la dimensión comunicación interna se obtuvo como resultado que los encuestados se sienten libres para mantener una conversación con sus superiores en cuestiones laborales, aun cuando hay un pequeño porcentaje que no lo considera de esta manera.

14. COCI Siente que su relación con su jefe directo es de confianza y apoyo recíproco

**TABLA 14: COCI SIENTE QUE SU RELACIÓN CON SU JEFE DIRECTO ES DE CONFIANZA Y APOYO RECÍPROCO**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	7	5,6	5,6	5,6
Rara vez	4	3,2	3,2	8,8
Frecuentemente	28	22,4	22,4	31,2
Casi siempre	41	32,8	32,8	64,0
Siempre	45	36,0	36,0	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 14 COCI Siente que su relación con su jefe directo es de confianza y apoyo recíproco**

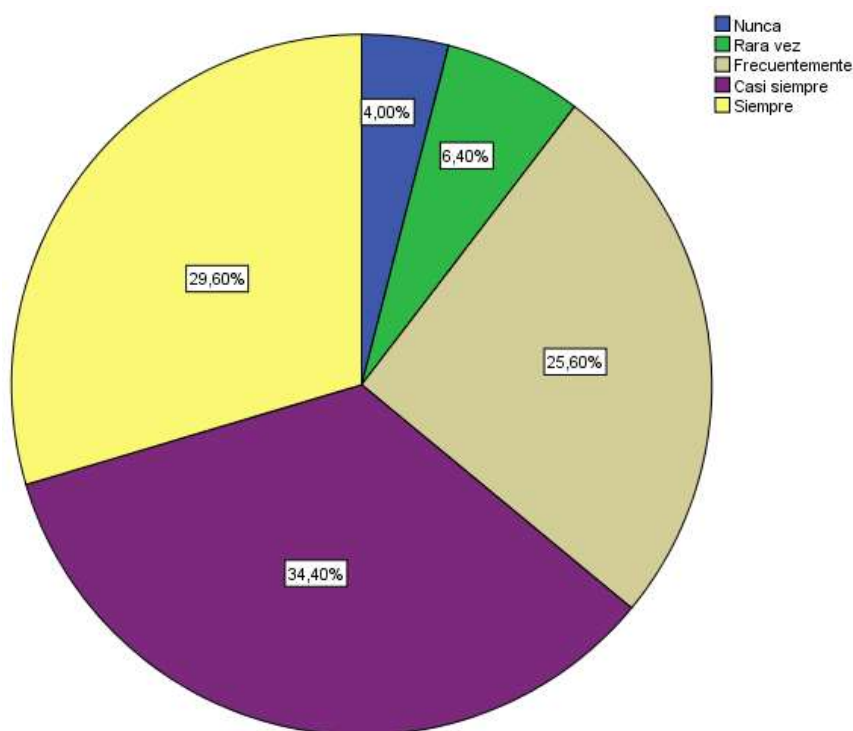
### Análisis

Dentro del clima organizacional en la dimensión comunicación interna los encuestados en su mayoría manifiestan que su jefe inmediato o líder de equipo es de apoyo para el desenvolvimiento de sus actividades, sin embargo, se deberá considerar que hay alrededor de un 8 % que no está de acuerdo con esta afirmación.

15. COCI Su jefe se preocupa de explicar todo muy bien de modo que no existan confusiones

**TABLA 15: COCI SU JEFE SE PREOCUPA DE EXPLICAR TODO MUY BIEN DE MODO QUE NO EXISTAN CONFUSIONES**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	5	4,0	4,0	4,0
Rara vez	8	6,4	6,4	10,4
Frecuentemente	32	25,6	25,6	36,0
Casi siempre	43	34,4	34,4	70,4
Siempre	37	29,6	29,6	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 15 COCI Su jefe se preocupa de explicar todo muy bien de modo que no existan confusiones**

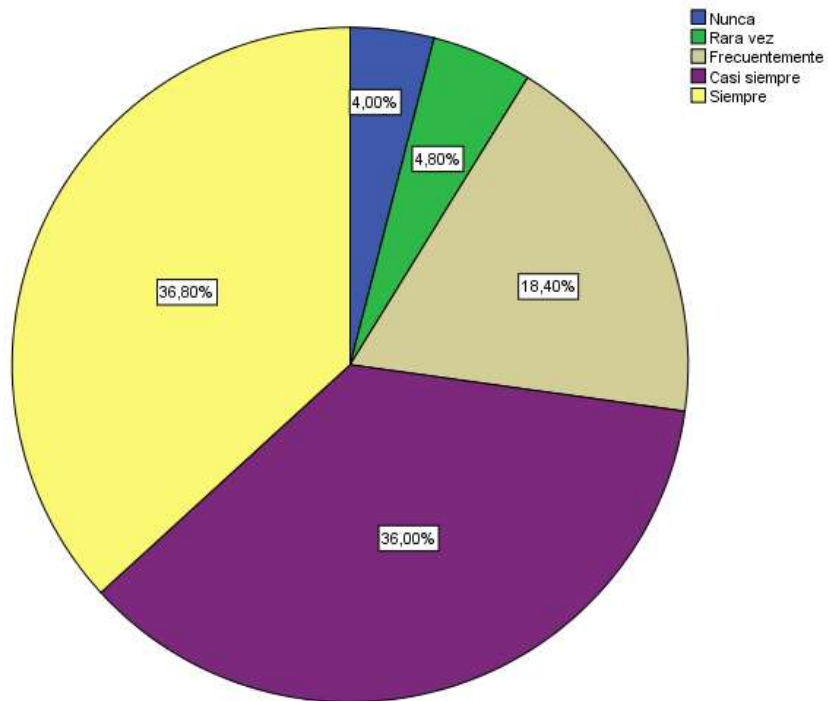
### Análisis

Dentro del clima organizacional en la dimensión comunicación interna los encuestados manifiestan en su mayoría que su jefe inmediato o líder de equipo explica bien las actividades a realizarse, para evitar confusiones.

16. COCI Ante un problema en su trabajo puede Ud. hablar con su jefe en forma franca y sincera

**TABLA 16: COCI ANTE UN PROBLEMA EN SU TRABAJO PUEDE UD. HABLAR CON SU JEFE EN FORMA FRANCA Y SINCERA**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	5	4,0	4,0	4,0
Rara vez	6	4,8	4,8	8,8
Frecuentemente	23	18,4	18,4	27,2
Casi siempre	45	36,0	36,0	63,2
Siempre	46	36,8	36,8	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 16 COCI Ante un problema en su trabajo puede Ud. hablar con su jefe en forma franca y sincera**

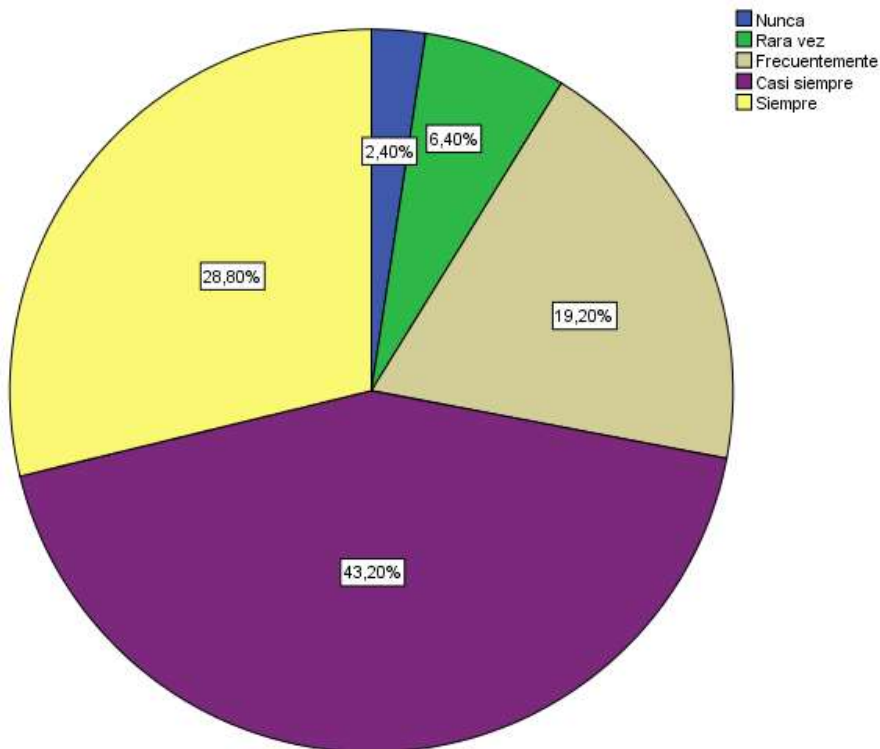
### Análisis

Dentro del clima organizacional en la dimensión comunicación interna los resultados de la encuesta arrojan que los colaboradores pueden hablar con sus líderes o jefes de una manera positiva ante la presencia de un problema laboral.

17. COCI Nuestros mecanismos de comunicación son adecuados

**TABLA 17: COCI NUESTROS MECANISMOS DE COMUNICACIÓN SON ADECUADOS**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Rara vez	8	6,4	6,4	8,8
	Frecuentemente	24	19,2	19,2	28,0
	Casi siempre	54	43,2	43,2	71,2
	Siempre	36	28,8	28,8	100,0
	Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 17 COCI Nuestros mecanismos de comunicación son adecuados**

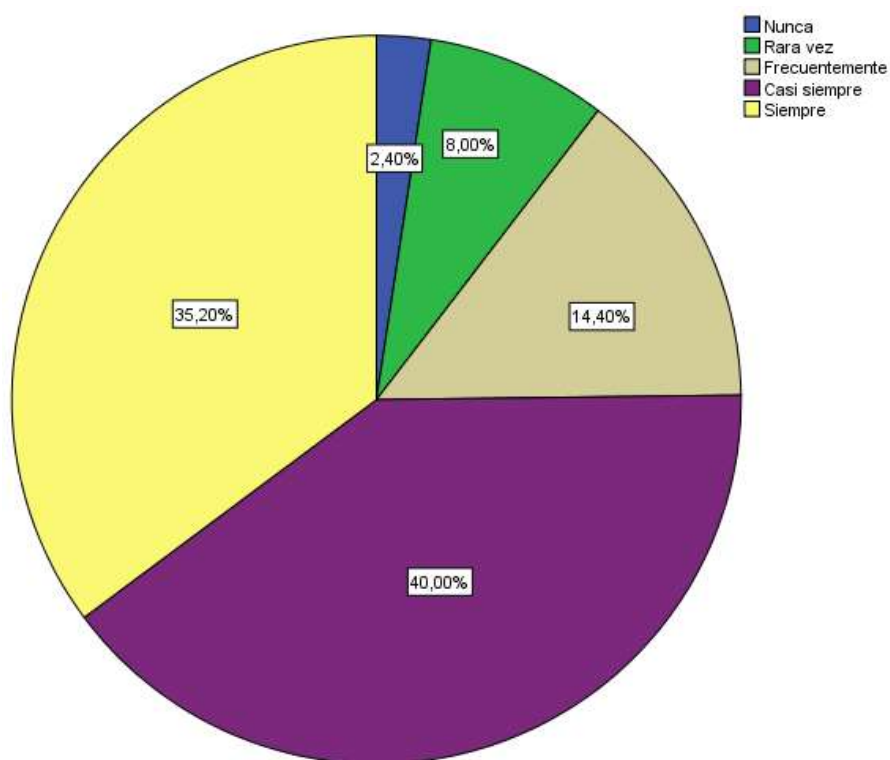
**Análisis**

Dentro del clima organizacional en la dimensión comunicación interna los resultados de la encuesta identifican que los mecanismos de comunicación si son los adecuados en su mayoría, con ciertas variaciones dentro de la misma.

18. COCI Realizamos reuniones efectivas

**TABLA 18: COCI REALIZAMOS REUNIONES EFECTIVAS**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Rara vez	10	8,0	8,0	10,4
Frecuentemente	18	14,4	14,4	24,8
Casi siempre	50	40,0	40,0	64,8
Siempre	44	35,2	35,2	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 18 COCI Realizamos reuniones efectivas**

**Análisis**

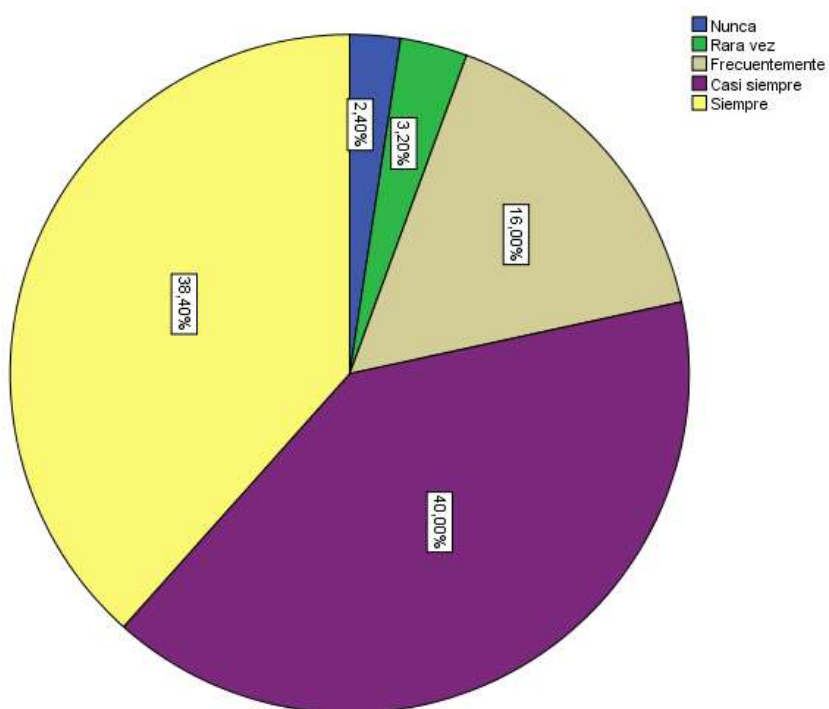
Dentro del clima organizacional en la dimensión comunicación interna los encuestados manifiestan que siempre y casi siempre las reuniones que se realizan son efectivas, sin embargo, hay un porcentaje considerable que opino lo contrario.



19. COCI Comunicamos entre nosotros cuando y donde podemos ser localizados

**TABLA 19: COCI COMUNICAMOS ENTRE NOSOTROS CUANDO Y DONDE PODEMOS SER LOCALIZADOS**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Rara vez	4	3,2	3,2	5,6
Frecuentemente	20	16,0	16,0	21,6
Casi siempre	50	40,0	40,0	61,6
Siempre	48	38,4	38,4	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 19 COCI Comunicamos entre nosotros cuando y donde podemos ser localizados**

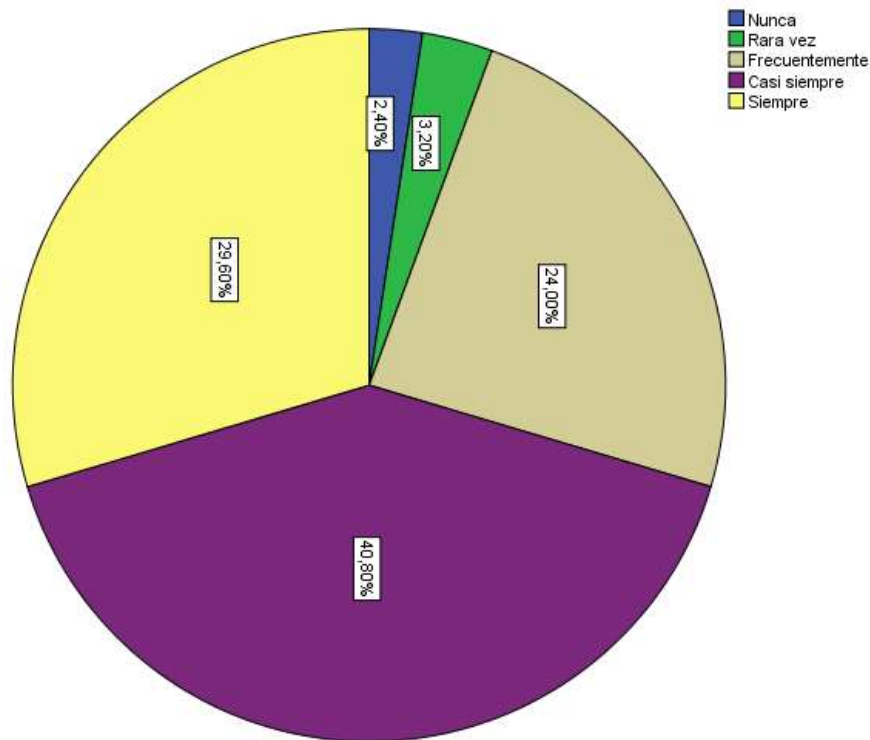
**Análisis**

Dentro del clima organizacional en la dimensión comunicación interna los colaboradores manifiestan que siempre o casi siempre saben en donde pueden ser localizados por sus compañeros del equipo de trabajo, solo hay un bajo porcentaje que manifiesta que no sabe como localizar a sus compañeros o que no pueden ser localizados por los mismo.

20. COCI Respetamos nuestro tiempo mutuamente

**TABLA 20: COCI RESPETAMOS NUESTRO TIEMPO MUTUAMENTE**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Rara vez	4	3,2	3,2	5,6
	Frecuentemente	30	24,0	24,0	29,6
	Casi siempre	51	40,8	40,8	70,4
	Siempre	37	29,6	29,6	100,0
	Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 20 COCI Respetamos nuestro tiempo mutuamente**

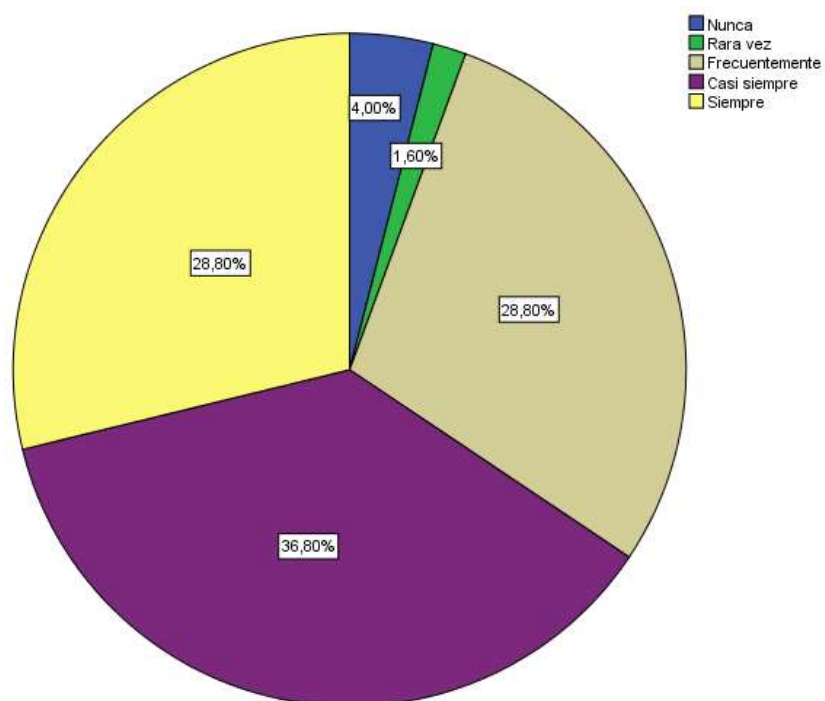
**Análisis**

Dentro del clima organizacional en la dimensión comunicación interna los encuestados aceptan que en su mayoría se respetan los tiempos mutuos existentes entre compañeros y con los jefes o líderes de equipos, aunque se presenta una baja cantidad de respuestas en contra de esta afirmación.

21. COEF La decoración y el diseño: ¿Son acordes a la función de su Departamento/ Servicio/ Unidad?

**TABLA 21: COEF LA DECORACIÓN Y EL DISEÑO: ¿SON ACORDES A LA FUNCIÓN DE SU DEPARTAMENTO/ SERVICIO/UNIDAD**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	5	4,0	4,0	4,0
Rara vez	2	1,6	1,6	5,6
Frecuentemente	36	28,8	28,8	34,4
Casi siempre	46	36,8	36,8	71,2
Siempre	36	28,8	28,8	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 21 COEF La decoración y el diseño: ¿Son acordes a la función de su Departamento/ Servicio/Unidad**

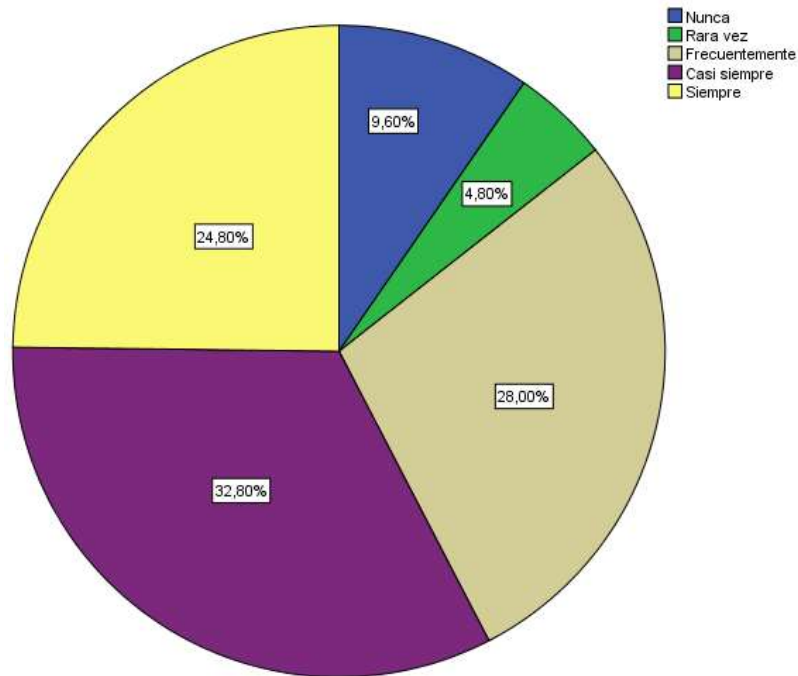
### Análisis

Dentro del clima organizacional en la dimensión entorno físico los encuestados mencionan en su mayoría que el espacio físico de acuerdo al departamento en el que desempeñan sus actividades es acorde para el mismo.

22. COEF El nivel de ruido interfiere significativamente con el desarrollo de sus funciones

**TABLA 22: COEF EL NIVEL DE RUIDO INTERFIERE SIGNIFICATIVAMENTE CON EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	12	9,6	9,6	9,6
Rara vez	6	4,8	4,8	14,4
Frecuentemente	35	28,0	28,0	42,4
Casi siempre	41	32,8	32,8	75,2
Siempre	31	24,8	24,8	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 22 COEF El nivel de ruido interfiere significativamente con el desarrollo de sus funciones**

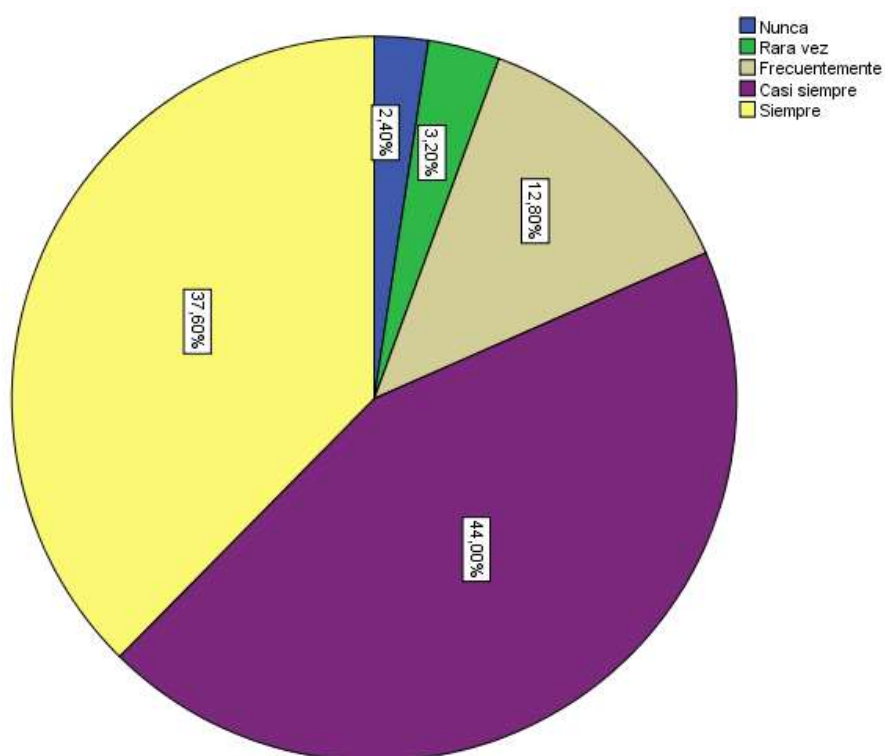
**Análisis**

Dentro del clima organizacional en la dimensión entorno físico si interfiere en el desarrollo de las actividades de los encuestados en su gran mayoría.

23. COAC Hemos empezado a usar nuevas tecnologías o herramientas de gestión

**TABLA 23: COAC HEMOS EMPEZADO A USAR NUEVAS TECNOLOGÍAS O HERRAMIENTAS DE GESTIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Rara vez	4	3,2	3,2	5,6
Frecuentemente	16	12,8	12,8	18,4
Casi siempre	55	44,0	44,0	62,4
Siempre	47	37,6	37,6	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 23 COAC Hemos empezado a usar nuevas tecnologías o herramientas de gestión**

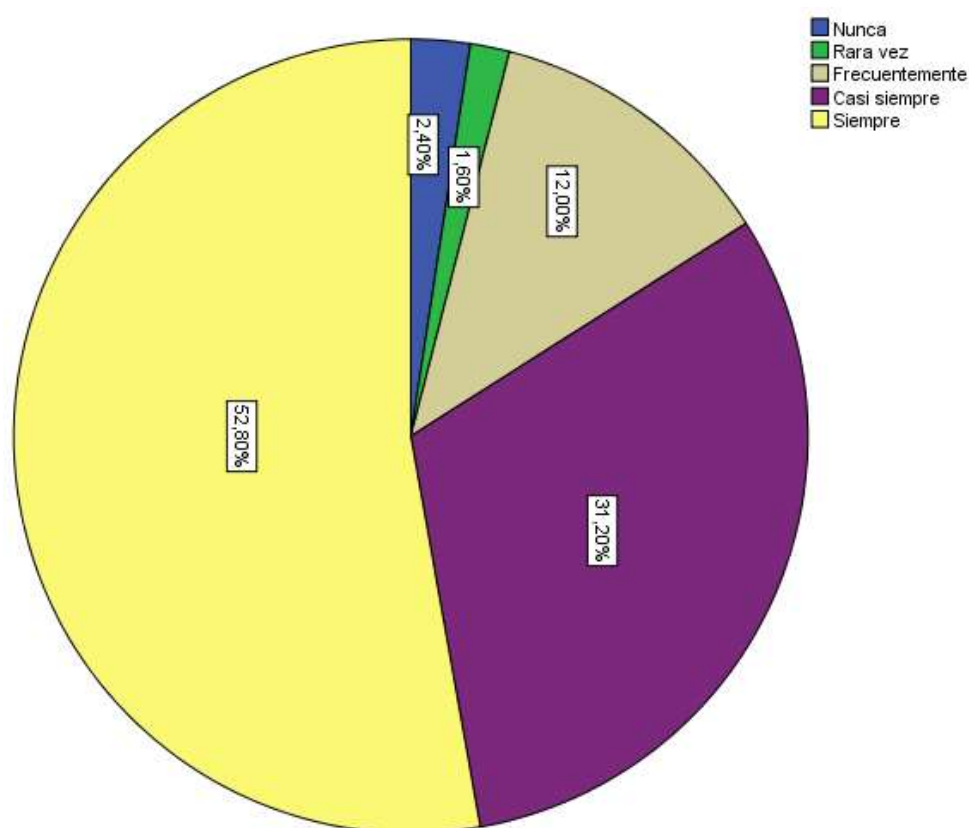
### Análisis

Dentro del clima organizacional en la dimensión adaptación al cambio los encuestados afirman que la Institución ha empezado a utilizar nuevas tecnologías para el desarrollo de las actividades diarias.

24. COC Estamos dispuestos a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige

**TABLA 24: COC ESTAMOS DISPUESTOS A HACER UN ESFUERZO EXTRA SI LA SITUACIÓN LO EXIGE**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Rara vez	2	1,6	1,6	4,0
Frecuentemente	15	12,0	12,0	16,0
Casi siempre	39	31,2	31,2	47,2
Siempre	66	52,8	52,8	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 24 COC Estamos dispuestos a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige**

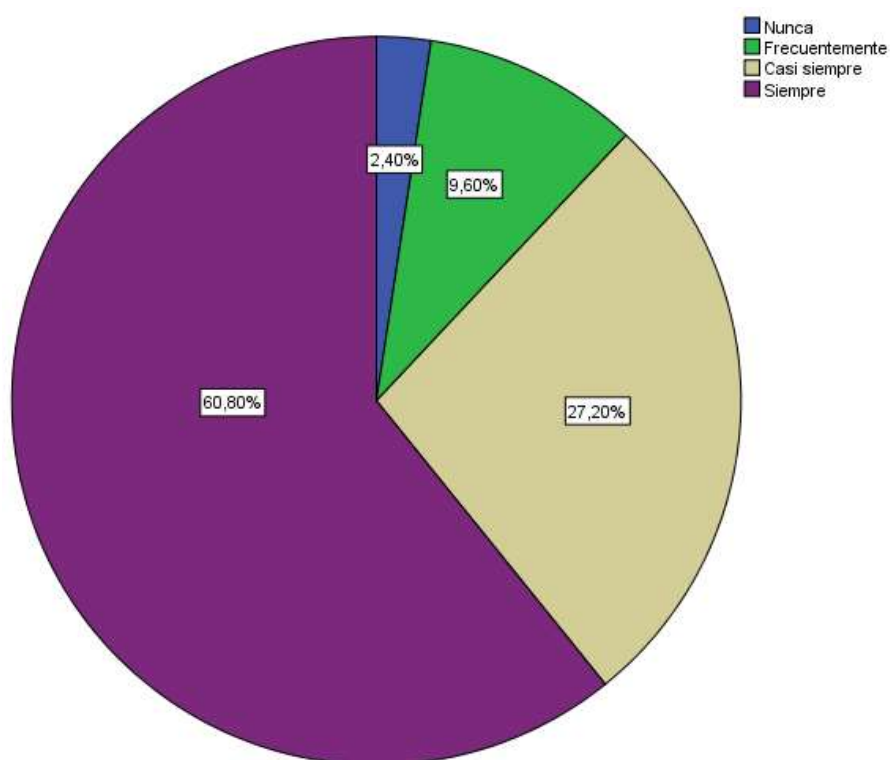
### Análisis

Dentro del clima organizacional en la dimensión compromiso los encuestados afirman mas del 50% que siempre están dispuestos a hacer un esfuerzo extra para el desarrollo de las actividades de su puesto de trabajo.

25. COC Se siente Ud. con la camiseta puesta

**TABLA 25: COC SE SIENTE UD. CON LA CAMISETA PUESTA**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Frecuentemente	12	9,6	9,6	12,0
Casi siempre	34	27,2	27,2	39,2
Siempre	76	60,8	60,8	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 25 COC Se siente Ud. con la camiseta puesta**

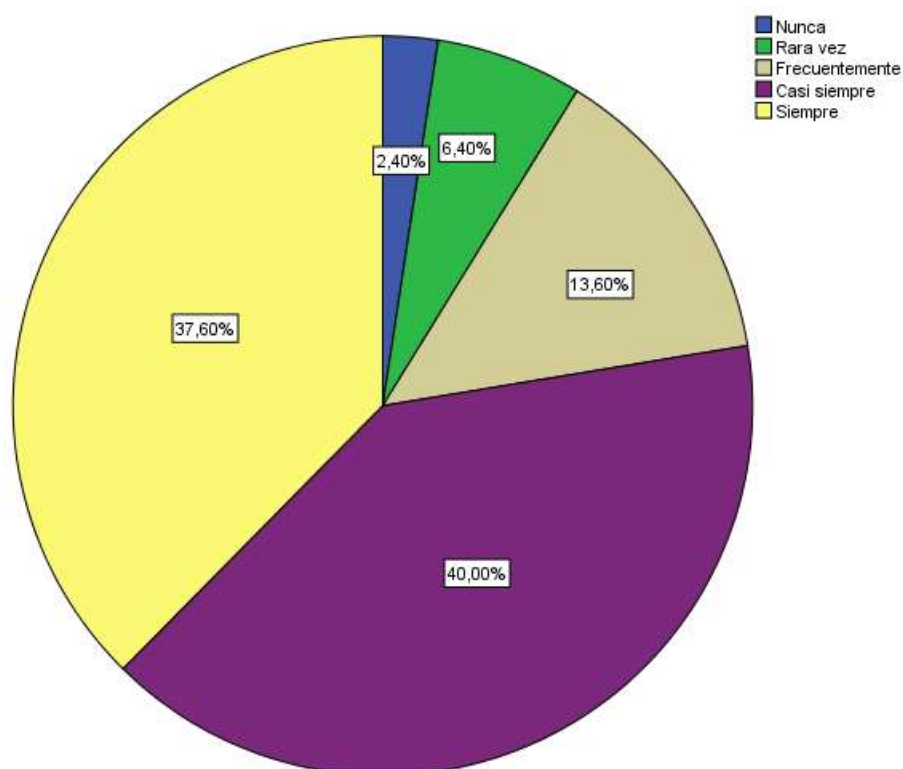
**Análisis**

Dentro del clima organizacional en la dimensión compromiso los encuestados consideran que siempre mantienen la camiseta puesta para el desempeño de sus actividades y eventos que conciernen a la Institución.

26. COR Se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los funcionarios

**TABLA 26: COR SE OFRECEN POSIBILIDADES PARA EL DESARROLLO PERSONAL DE LOS FUNCIONARIOS**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Rara vez	8	6,4	6,4	8,8
Frecuentemente	17	13,6	13,6	22,4
Casi siempre	50	40,0	40,0	62,4
Siempre	47	37,6	37,6	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 26 COR Se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los funcionarios**

### Análisis

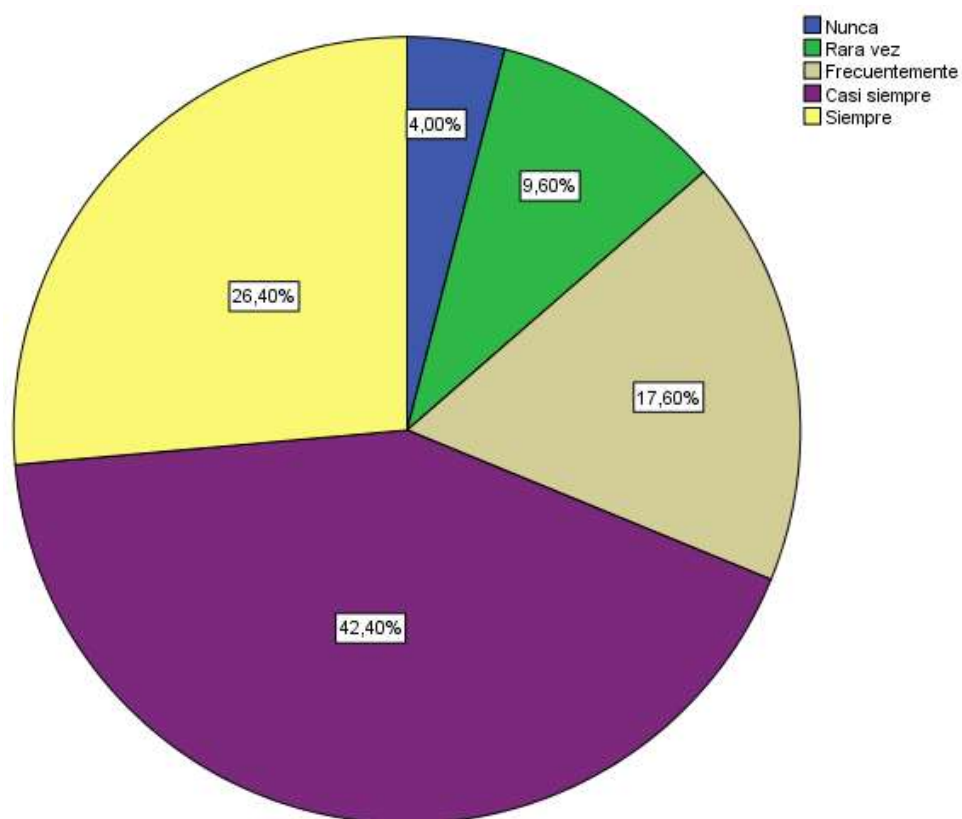
Dentro del clima organizacional en la dimensión reconocimiento los encuestados mencionan que en su mayoría casi siempre la Institución ofrece posibilidades para el desarrollo personal de cada uno de los colaboradores.



27. COR Existe equidad en el acceso a la capacitación

**TABLA 27: COR EXISTE EQUIDAD EN EL ACCESO A LA CAPACITACIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	5	4,0	4,0	4,0
Rara vez	12	9,6	9,6	13,6
Frecuentemente	22	17,6	17,6	31,2
Casi siempre	53	42,4	42,4	73,6
Siempre	33	26,4	26,4	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 27 COR Existe equidad en el acceso a la capacitación**

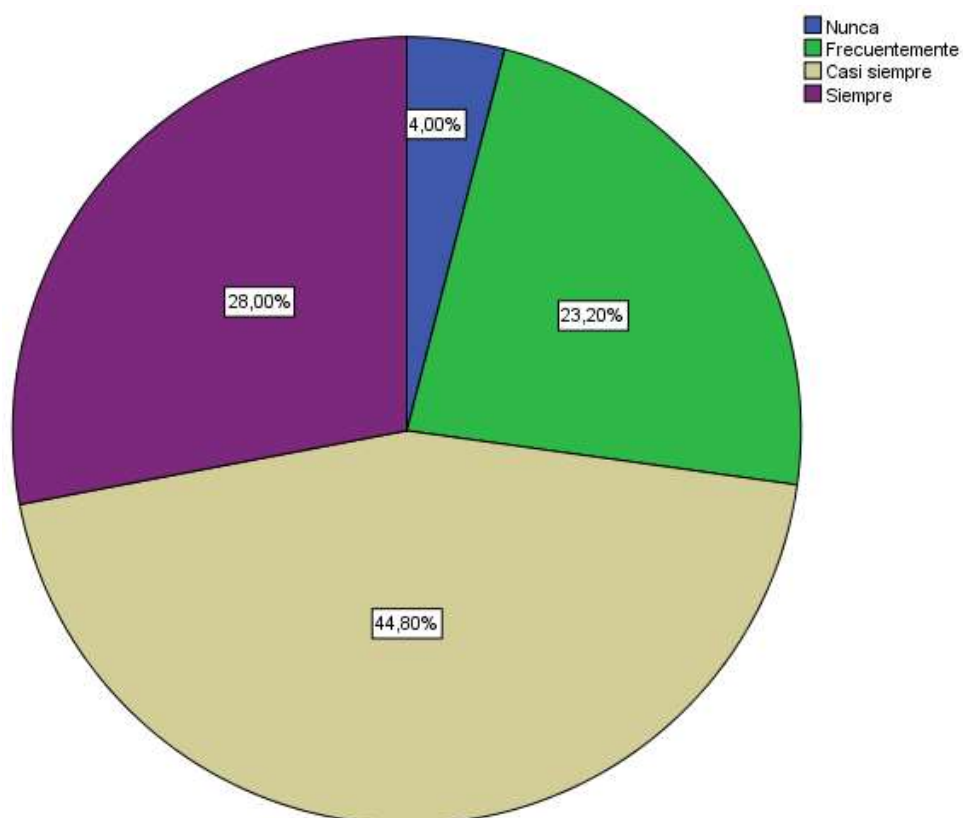
**Análisis**

Dentro del clima organizacional en la dimensión reconocimiento casi siempre existe equidad en el acceso a la capacidad dentro y fuera de la Cooperativa.

28. COR Hemos sido partícipes de los buenos resultados

**TABLA 28: COR HEMOS SIDO PARTÍCIPES DE LOS BUENOS RESULTADOS**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	5	4,0	4,0	4,0
Frecuentemente	29	23,2	23,2	27,2
Casi siempre	56	44,8	44,8	72,0
Siempre	35	28,0	28,0	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 28 COR Hemos sido partícipes de los buenos resultados**

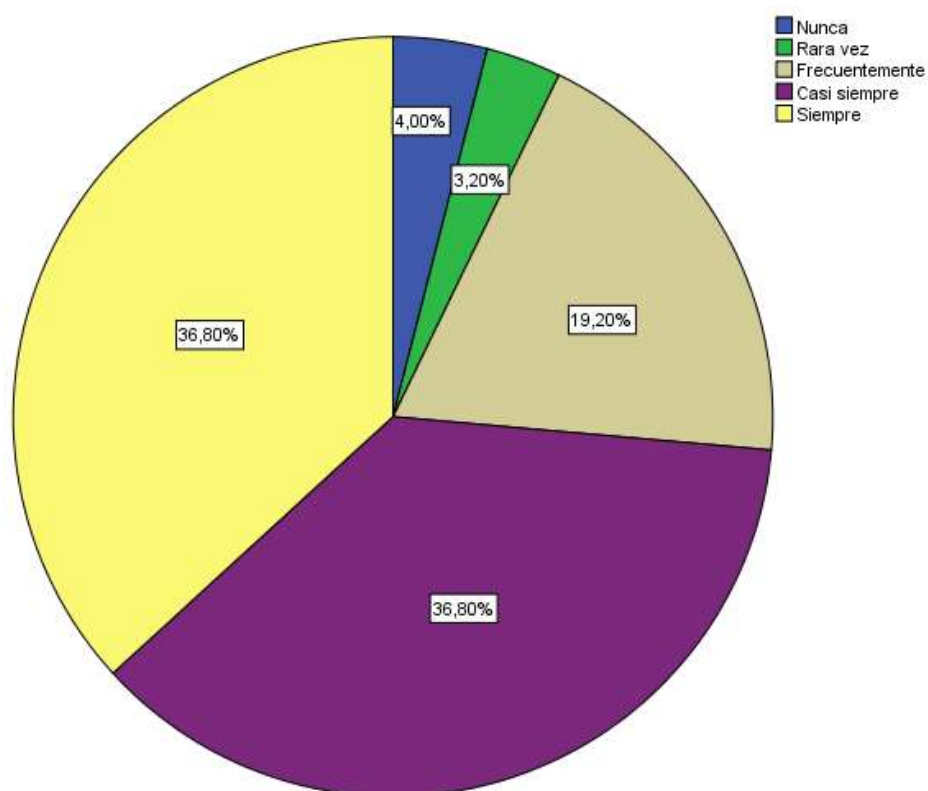
**Análisis**

Dentro del clima organizacional en la dimensión reconocimiento los colaboradores consideran que casi siempre son partícipes de los buenos resultados, sin embargo, existe un porcentaje bajo que considera que nunca han sido partícipes de los mismo.

29. COR La actuación de calidad es gratificada

**TABLA 29: COR LA ACTUACIÓN DE CALIDAD ES GRATIFICADA**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	5	4,0	4,0	4,0
Rara vez	4	3,2	3,2	7,2
Frecuentemente	24	19,2	19,2	26,4
Casi siempre	46	36,8	36,8	63,2
Siempre	46	36,8	36,8	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 29 COR La actuación de calidad es gratificada**

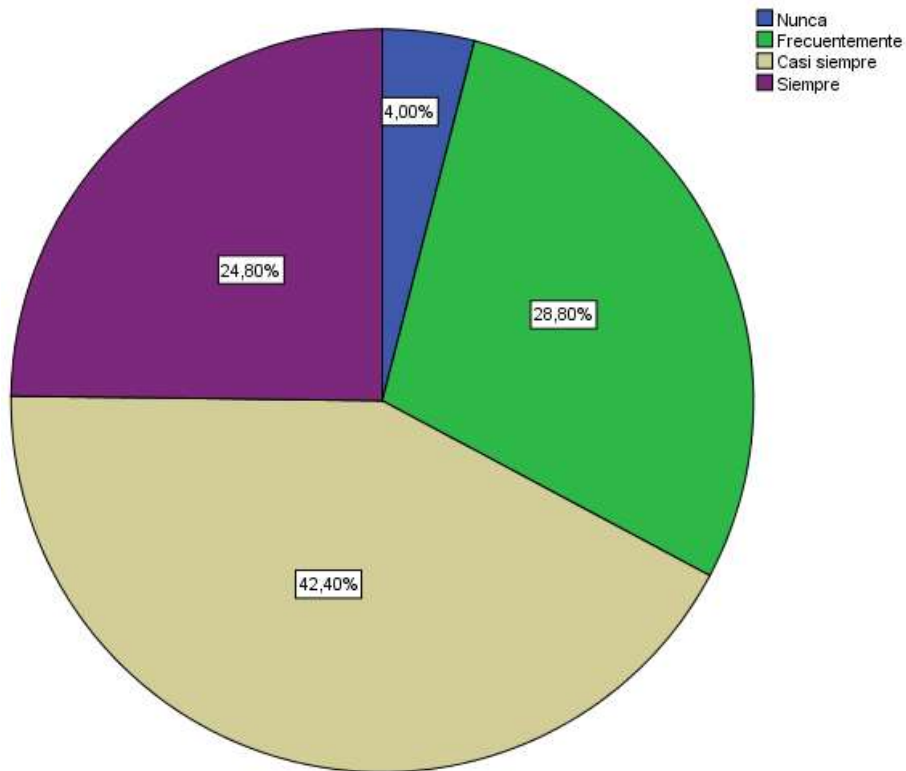
**Análisis**

Dentro del clima organizacional en la dimensión reconocimiento los encuestados manifiestan de manera positiva la gratificación de la actuación de calidad dentro de las actividades o procesos de sus actividades cotidianas.

30. COR El funcionario que ha sido llamado por el jefe, espera más bien elogios que críticas

**TABLA 30: COR EL FUNCIONARIO QUE HA SIDO LLAMADO POR EL JEFE, ESPERA MÁS BIEN ELOGIOS QUE CRÍTICAS**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	5	4,0	4,0	4,0
Frecuentemente	36	28,8	28,8	32,8
Casi siempre	53	42,4	42,4	75,2
Siempre	31	24,8	24,8	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 30 COR El funcionario que ha sido llamado por el jefe, espera más bien elogios que críticas**

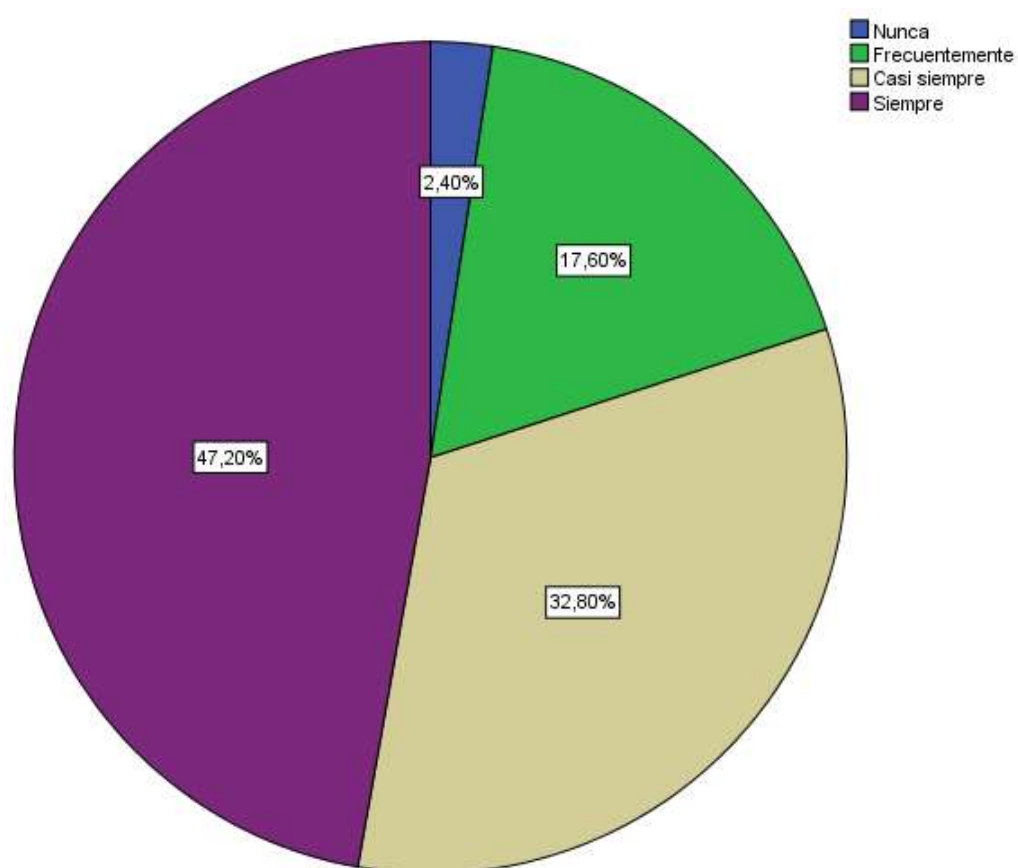
**Análisis**

Dentro del clima organizacional en la dimensión reconocimiento los colaboradores presentan respuestas variadas aun cuando en un mayor porcentaje, siempre esperan ser elogiados, existen muchos encuestados que presentan dudas acerca de esta aseveración.

31. CORIT Lo pasamos bien trabajando juntos

**TABLA 31: CORIT LO PASAMOS BIEN TRABAJANDO JUNTOS**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Frecuentemente	22	17,6	17,6	20,0
Casi siempre	41	32,8	32,8	52,8
Siempre	59	47,2	47,2	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 31 CORIT Lo pasamos bien trabajando juntos**

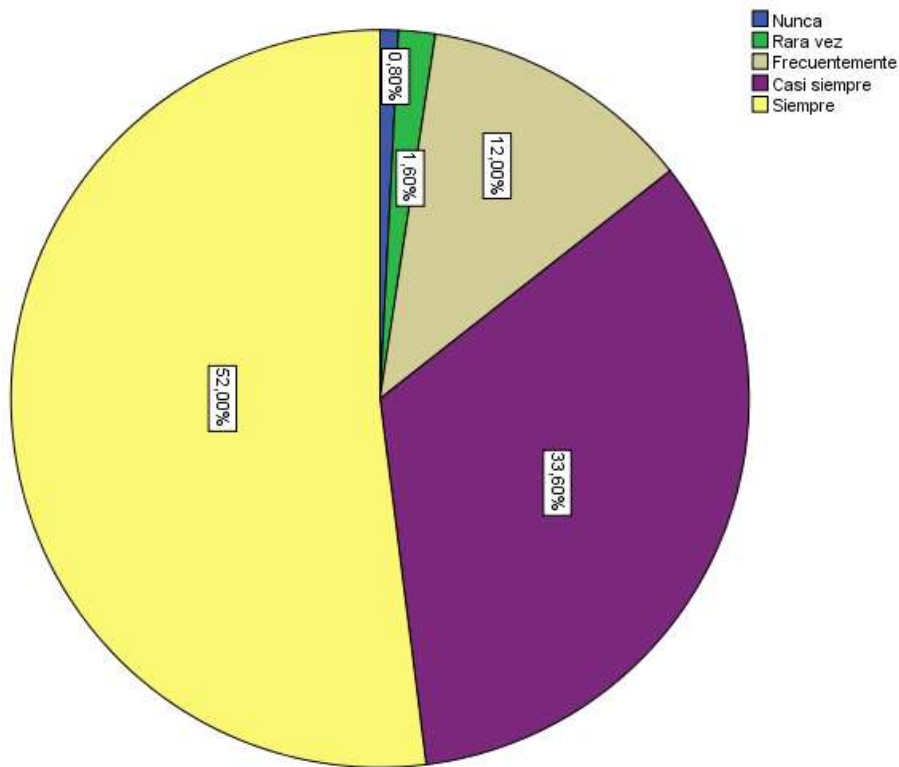
**Análisis**

Dentro del clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales en el trabajo más del 70% de los encuestados manifiestan que siempre o casi siempre pasan bien trabajando en compañía de sus compañeros de trabajo, así como de sus jefes o líderes de equipos.

32. CORIT Tenemos ganas de ir a trabajar cada día

**TABLA 32: CORIT TENEMOS GANAS DE IR A TRABAJAR CADA DÍA**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	,8	,8	,8
Rara vez	2	1,6	1,6	2,4
Frecuentemente	15	12,0	12,0	14,4
Casi siempre	42	33,6	33,6	48,0
Siempre	65	52,0	52,0	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 32 CORIT Tenemos ganas de ir a trabajar cada día**

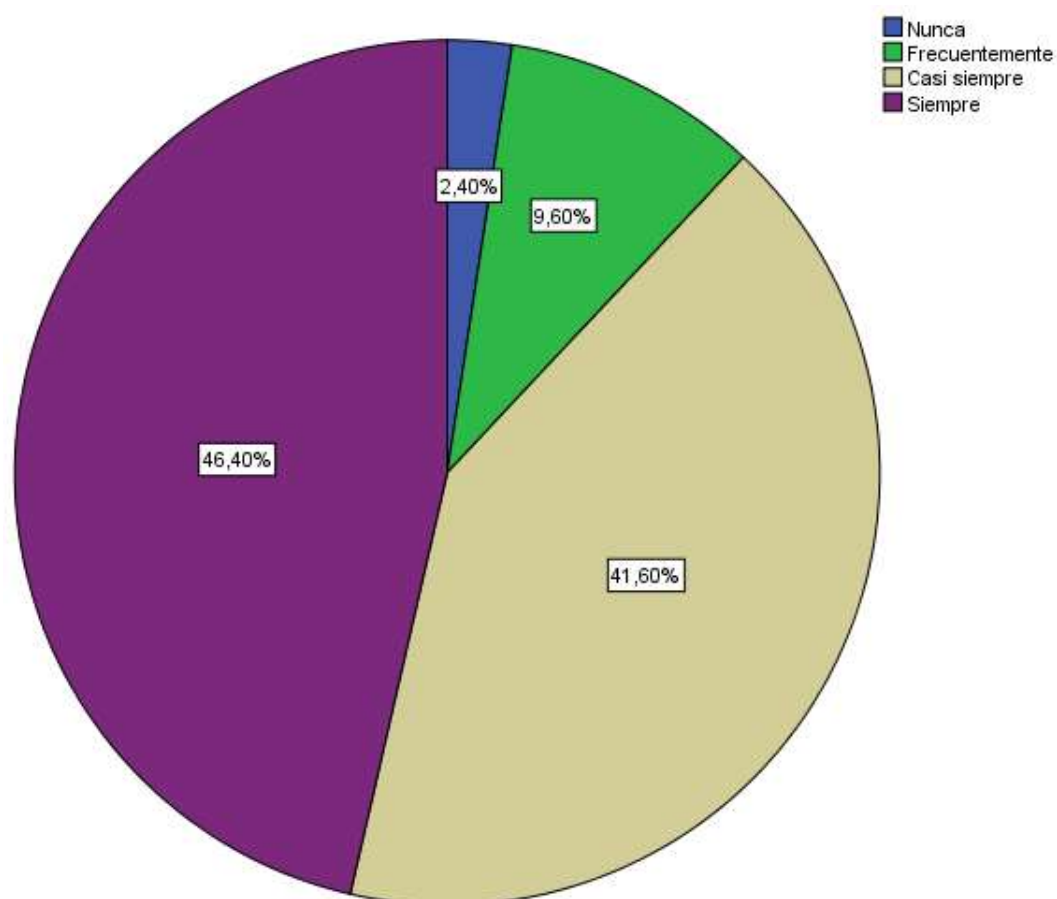
**Análisis**

Dentro del clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales los encuestados en su mayoría afirman que tienen ganas de ir a sus labores diarias en la Institución, sin embargo hay un numero bajo de encuestados que opinan lo contrario, esto se debería analizar más a fondo pues no solo puede ser por cuestiones de liderazgo, sino personales.

33. CORIT Nos ayudamos y animamos unos a otros

**TABLA 33: CORIT NOS AYUDAMOS Y ANIMAMOS UNOS A OTROS**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Frecuentemente	12	9,6	9,6	12,0
Casi siempre	52	41,6	41,6	53,6
Siempre	58	46,4	46,4	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 33 CORIT Nos ayudamos y animamos unos a otros**

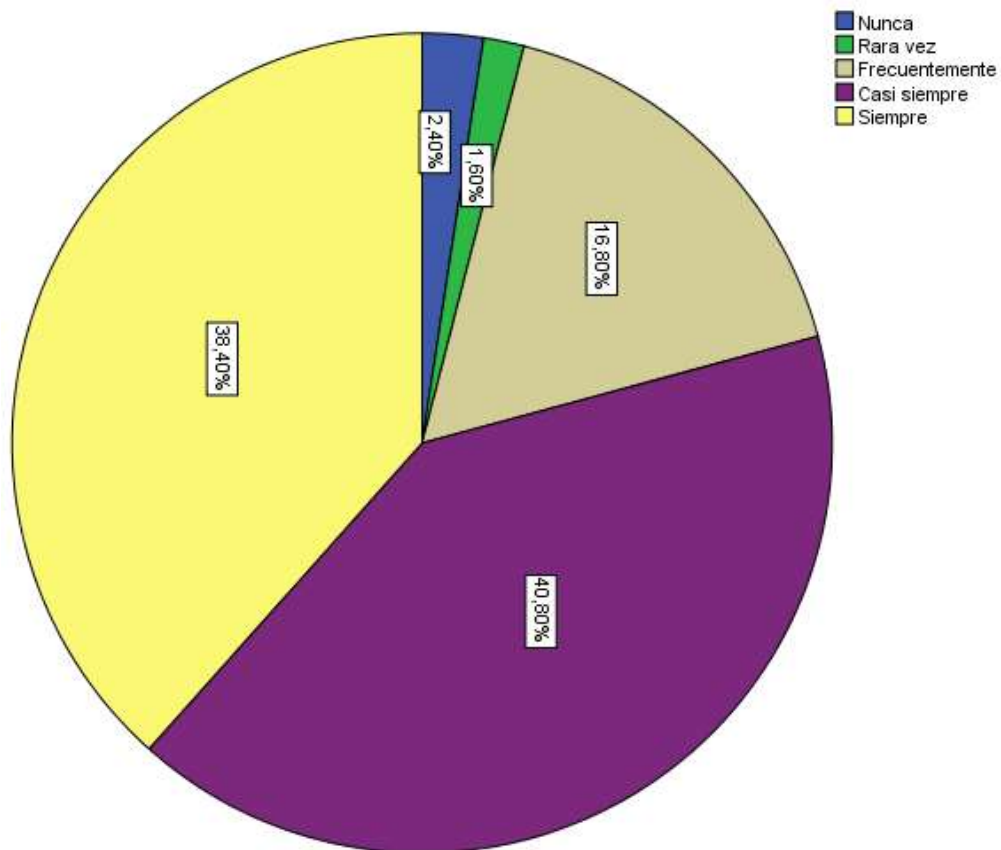
**Análisis**

Dentro del clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales los encuestados afirman que existe apoyo y animo entre los compañeros de trabajo, así como con los jefes inmediatos o líderes de los equipos.

34. CORIT Nuestra comunicación es abierta y transparente

**TABLA 34: CORIT NUESTRA COMUNICACIÓN ES ABIERTA Y TRANSPARENTE**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Rara vez	2	1,6	1,6	4,0
Frecuentemente	21	16,8	16,8	20,8
Casi siempre	51	40,8	40,8	61,6
Siempre	48	38,4	38,4	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 34 CORIT Nuestra comunicación es abierta y transparente**

**Análisis**

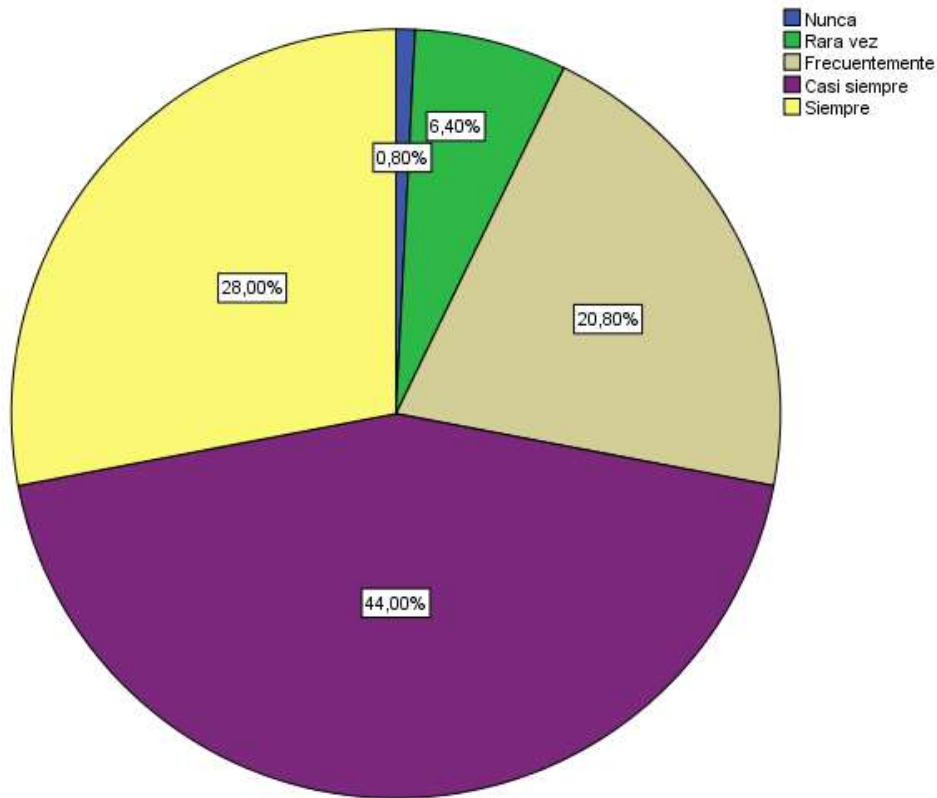
Dentro del clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales la comunicación entre los miembros del equipo de trabajo es abierta y transparente en casi un 80% de acuerdo a las respuestas de los encuestados.



35. CORIT Hablamos los unos con los otros, pero no los unos de los otros

**TABLA 35: CORIT HABLAMOS LOS UNOS CON LOS OTROS, PERO NO LOS UNOS DE LOS OTROS**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	,8	,8	,8
Rara vez	8	6,4	6,4	7,2
Frecuentemente	26	20,8	20,8	28,0
Casi siempre	55	44,0	44,0	72,0
Siempre	35	28,0	28,0	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 35 CORIT Hablamos los unos con los otros, pero no los unos de los otros**

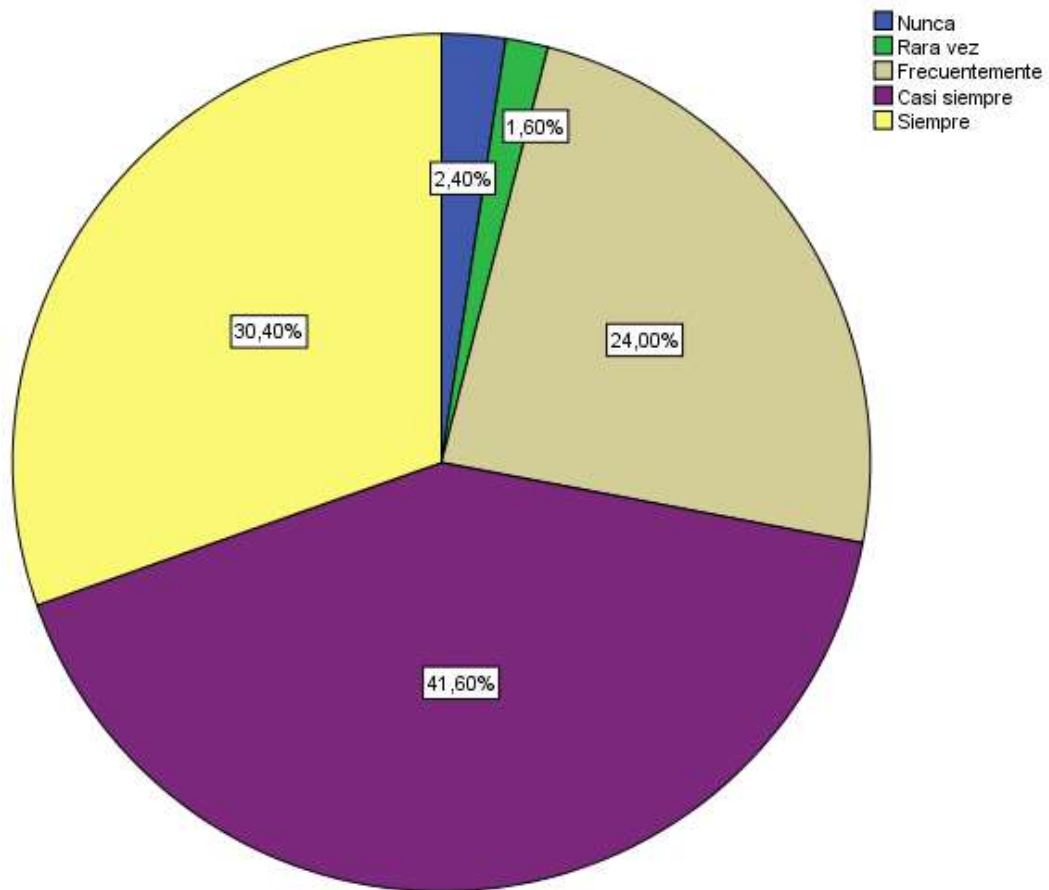
**Análisis**

Dentro del clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales los colaboradores afirman que los chismes no son tolerados dentro de los equipos de trabajo, pues la comunicación entre los participantes es buena.

36. COTD Las decisiones se toman oportunamente

**TABLA 36: COTD LAS DECISIONES SE TOMAN OPORTUNAMENTE**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Rara vez	2	1,6	1,6	4,0
Frecuentemente	30	24,0	24,0	28,0
Casi siempre	52	41,6	41,6	69,6
Siempre	38	30,4	30,4	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 36 COTD Las decisiones se toman oportunamente**

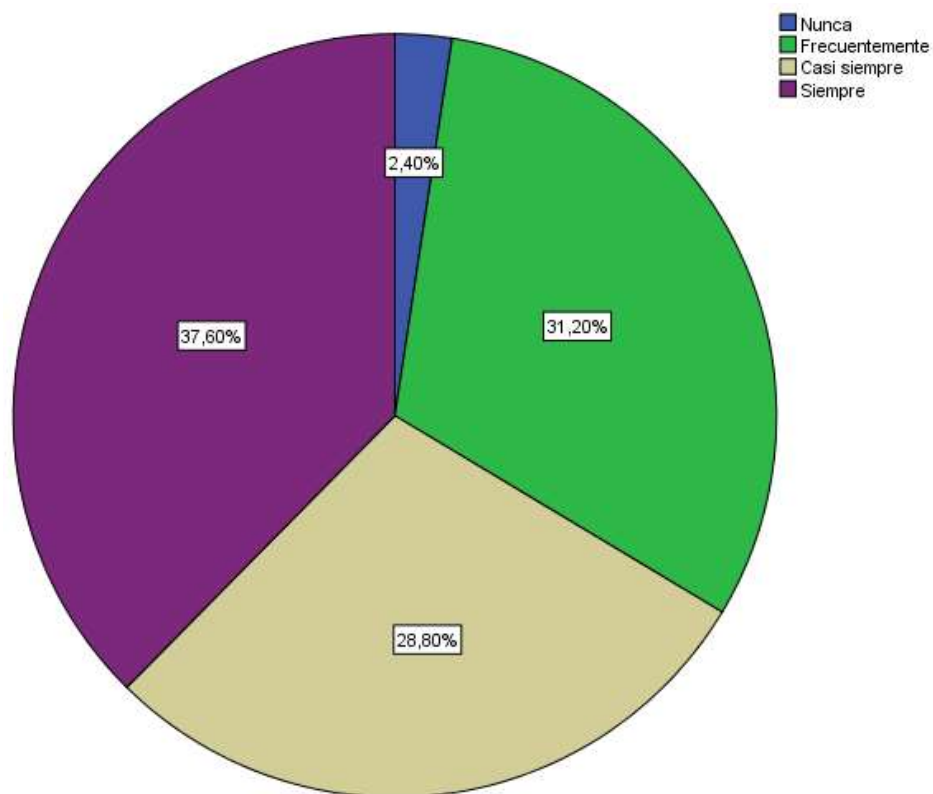
**Análisis**

Dentro del clima organizacional en la dimensión toma de decisiones mas del 70% de los encuestados consideran que las desiciones se toman oportunamente, el otro 30% se encuentra dividido por lo que se deberá analizar este punto con mas detenimiento.

37. COTD Piensa Ud. que las decisiones en su unidad se hacen pensando en los trabajadores

**TABLA 37: COTD PIENSA UD. QUE LAS DECISIONES EN SU UNIDAD SE HACEN PENSANDO EN LOS TRABAJADORES**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,4	2,4	2,4
	Frecuentemente	39	31,2	31,2	33,6
	Casi siempre	36	28,8	28,8	62,4
	Siempre	47	37,6	37,6	100,0
	Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 37 COTD Piensa Ud. que las decisiones en su unidad se hacen pensando en los trabajadores**

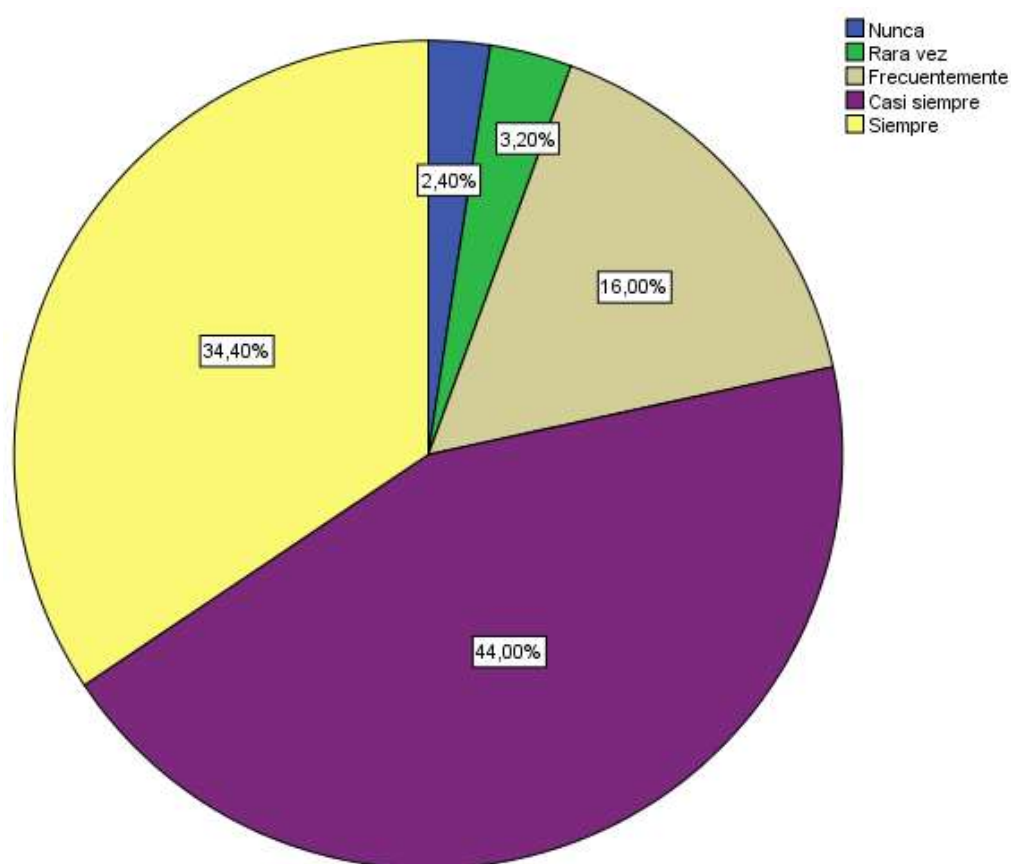
**Análisis**

Dentro del clima organizacional en la dimensión toma de decisiones los encuestados afirman que en la mayoría de los casos las decisiones se toman pensando en el bienestar de los trabajadores del equipo.

38. COTD Ud. Puede emplear su propia iniciativa para hacer las cosas

**TABLA 38: COTD UD. PUEDE EMPLEAR SU PROPIA INICIATIVA PARA HACER LAS COSAS**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Rara vez	4	3,2	3,2	5,6
Frecuentemente	20	16,0	16,0	21,6
Casi siempre	55	44,0	44,0	65,6
Siempre	43	34,4	34,4	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 38 COTD Ud. Puede emplear su propia iniciativa para hacer las cosas**

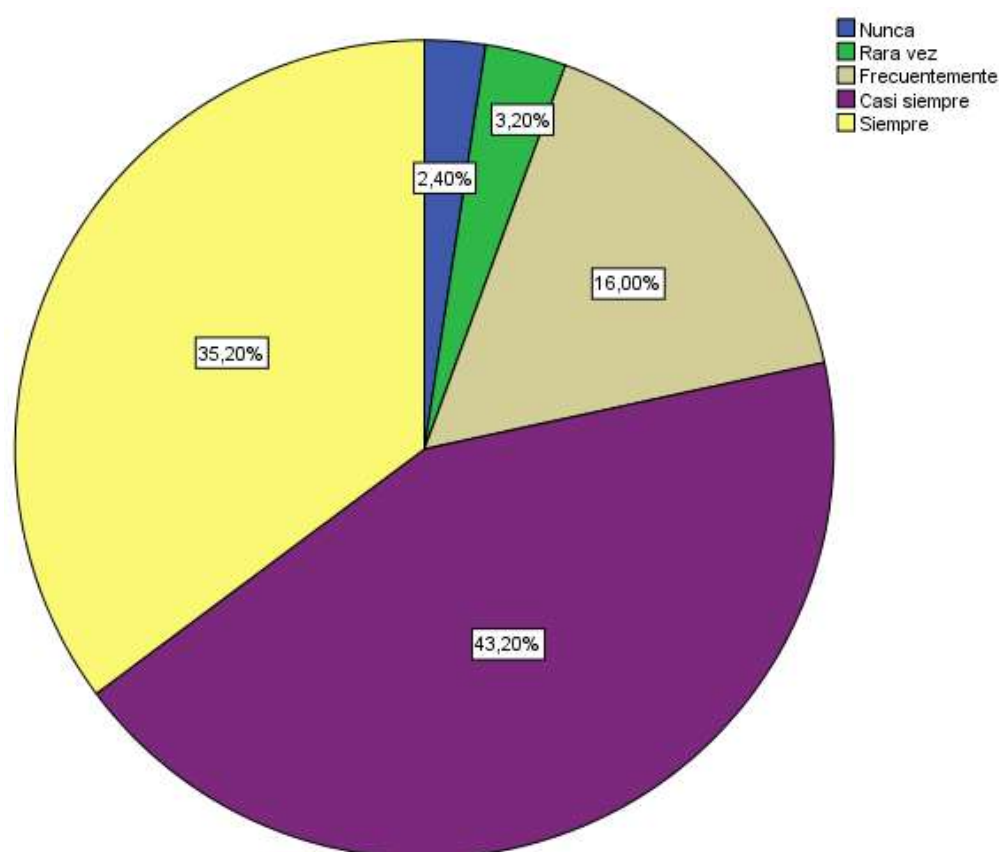
#### **Análisis**

Dentro del clima organizacional en la dimensión toma de decisiones mas del 70% de los encuestados afirman que tienen autonomía para realizar sus actividades cotidianas dentro de sus puestos de trabajo.

39. COTD Las decisiones se basan en información confiable

**TABLA 39: COTD LAS DECISIONES SE BASAN EN INFORMACIÓN CONFIABLE**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	2,4	2,4	2,4
Rara vez	4	3,2	3,2	5,6
Frecuentemente	20	16,0	16,0	21,6
Casi siempre	54	43,2	43,2	64,8
Siempre	44	35,2	35,2	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Gráfico 39 COTD Las decisiones se basan en información confiable**

**Análisis**

Dentro del clima organizacional en la dimensión toma de decisiones los encuestados manifiestan que las decisiones se toman con base en información confiable proveniente de la Institución.

## 4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

La prueba de normalidad que calcula con base a la sumatoria de las preguntas pertenecientes a cada una de las variables, dándonos como resultado el siguiente cuadro de análisis:

**TABLA 40: PRUEBAS DE NORMALIDAD**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VI	,117	125	,000	,866	125	,000
VD	,159	125	,000	,867	125	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los grados de libertad representan el número de participantes en la muestra, si estos fueran mayores a 50 se utiliza la prueba de Kolmogorov; misma que es una prueba utilizada para medir la normalidad de los datos de la muestra conduce a que los procesos puedan entenderse y analizarse de mejor manera según lo menciona Flores y Flores (2021) y si por el contrario fueran menores se utilizaría la prueba de Shapiro, misma que fue introducida considerando el gráfico de normalidad que examina el conjunto de la muestra según Flores y Flores (2021).

En el caso de nuestro estudio, al presentar una muestra mayor al límite mencionado con anterioridad se utilizará la prueba de Kolmogorov, en la que se puede observar un nivel de significancia de 0,000; mismo que al ser menor a 0,05 nos dicta utilizar pruebas no paramétricas, en este caso se utilizará la prueba de Rho de Spearman.

## 4.3. CORRELACION RHO DE SPEARMAN

El Rho de Spearman es una medida de asociación lineal que utiliza rangos, de cada grupo de estudio y los compara. Para la interpretación de los resultados de esta prueba

estadística es indispensable tener en cuenta el objetivo de la investigación, definido con anterioridad, y la relevancia de las relaciones con el fenómeno de estudio. (Martínez, et al, 2009)

**TABLA 41: CORRELACIONES**

		VI	VD
Rho de Spearman	VI	1,000	,687**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	125	125
VD	VD	,687**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	125	125

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo a los resultados expuestos en la tabla de correlación podemos analizar que el valor entre la Variable independiente, liderazgo transformacional, y la variable dependiente, clima organizacional, arroja un valor de 0,687 y con un nivel de significación de 0,000, por lo que se considera que la correlación existente entre las mismas es fuerte; de manera que se acepta la hipótesis alterna H1 y se rechaza la hipótesis nula Ho.

#### 4.4 IMPLICACIONES

Muchas investigaciones se han enfocado en las implicaciones que tiene el liderazgo transformacional en el desempeño de los colaboradores de las organizaciones, sin embargo no muchas de las investigaciones se enfocan en cómo afecta el mencionado liderazgo hacia el clima organizacional dentro de las Instituciones, aun cuando es importante identificar la realidad cambiante del entorno en el que desarrollan sus actividades, a fin de conocer las necesidades de todos y cada uno de los miembros de la empresa. (Gonzales et al., 2018)

De acuerdo a los resultados obtenidos por medio de las encuestas se puede mencionar que una de las implicaciones es el comportamiento laboral de los miembros de los equipos de trabajo, pues si la calificación hacia el líder fue buena o de apertura a comunicarse y escuchar las necesidades de los colaboradores la respuesta de ellos es asistir a las labores diarias con ánimo y ponerse la camiseta de la institución, sin embargo el mismo número de calificaciones bajas que les otorgaban a los líderes representa el porcentaje de colaboradores que sienten desganado al momento de asistir a su trabajo, o inclusive que no se ponen la camiseta. Se debe tener muy en cuenta estas actitudes pues estos colaboradores son los que traen problemas externos hacia la Institución e inclusive gastan esfuerzos realizando otro tipo de actividades dentro del horario laboral, presentando un rendimiento deficiente de las funciones a su cargo asignadas.

#### **4.5 FUTURAS INVESTIGACIONES**

A partir de la presente investigación en un futuro se podría profundizar cada uno de las dimensiones tratadas en la encuesta, pues la influencia del liderazgo transformacional puede trabajarse con 3 de sus dimensiones, así como el clima organizacional con 6 de sus dimensiones por separado. A continuación, se presentan algunos temas que se podrían considerar para futuros estudios:

- Liderazgo transformacional y la estimulación individual de los colaboradores de la empresa
- Liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los colaboradores de la empresa
- Liderazgo transformacional y el desarrollo de la influencia idealizada de los colaboradores de la empresa
- Espacio físico dentro del clima organizacional de la empresa
- Comunicación interna dentro del clima organizacional de la empresa
- Clima organizacional a partir del reconocimiento de los colaboradores de la empresa
- Clima organizacional a partir del compromiso de los colaboradores de la empresa



- Las relaciones interpersonales en el trabajo y el clima organizacional en la empresa
- Adaptación al cambio y su afectación al clima organizacional de la empresa

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS**

#### **5.1. CONCLUSIONES**

Con base en los resultados obtenidos del análisis estadístico realizado en la presente investigación, se concluye que el liderazgo transformacional si influye sobre el clima organizacional de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi Ltda., observándose que mientras más alta o positiva es la calificación que le entregan a su jefe inmediato o líder de equipo su respuesta a la satisfacción emocional o percepción cognitiva al ambiente de trabajo es más alta; siendo lo contrario en el caso de las calificaciones bajas hacia los líderes, en donde los colaboradores muestran cierto desánimo hacia el área de trabajo, sus labores o funciones establecidas y el grado de comunicación que mantienen con sus compañeros del área como con el resto de la organización.

La relación existente entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de la Institución, se enfocan en la manera que el líder del equipo o jefe inmediato maneja el mencionado liderazgo, pues existe respuestas positivas cuando este actúa de manera positiva y negativas si sus actitudes son negativas. Se toma en cuenta también que el apoyo, motivación e influencia que tenga el líder se verá reflejado en las actitudes de los miembros de su equipo hacia sus pares dentro y fuera del área de trabajo, así como la entrega y dedicación hacia su jornada laboral.

Dentro de las dimensiones investigadas por el clima organizacional se considera la del espacio físico, en la cual los encuestados manifiestan que el ruido percibido en su jornada laboral es molesto por lo que afecta a la comodidad para el desempeño de las actividades, esta molestia a largo plazo genera insatisfacción en el colaborador y va creando un rechazo hacia el lugar establecido para sus funciones, lo que podría repercutir en el trato cotidiano con sus compañeros.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

La presente investigación aporta con información clave para la institución de la misma que pueden partirse para realizar análisis específicos, por ejemplo, al momento de realizar una evaluación de desempeño se podría detectar al porcentaje de jefes o líderes que no están influyendo de manera positiva en sus colaboradores, o simplemente no están manejando de manera correcta este tipo de liderazgo. Es importante realizar esto pues al corregirlo el grado de satisfacción de los colaboradores hacia el ambiente de trabajo como Asia su líder aumentaría, por ende, aumenta la productividad y desempeño y la capacidad de relacionarse con sus pares y superiores.

Se debería realizar encuestas de satisfacción sobre el clima laboral que arrojen resultados cuantificables, mismas que deberán ser realizadas por áreas con la finalidad de solventar el sentir de cada colaborador a través de ayuda social, trabajo social, o capacitaciones grupales. Se debe considerar en este aspecto que no es únicamente los problemas laborales los que determinan las actitudes de los colaboradores y es ahí donde la parte social ayuda a mejorar el clima de la organización.

### 5.3. BIBLIOGRAFÍA

- Bass, B., & Avolio, B. (1995). *apa Psycnet*. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F03624-000>
- Benavides, V. E. (2016). *Análisis de Liderazgo Transformacional y su Importancia en Tiempos de Crisis*. . ResearchGate.
- Bernard, L. (1926). *An Introduction to Social Psychology*. . New York: Henry Holt and Co.
- Bowers, & Taylor. (1972). *estudio de las 5 dimesiones; universidad de Michigan*. Michigan.
- Briones, G. (1996). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogota.
- Briones, G. (12 de 2002). *metodologia de la investigacion cuantitativa*. Bogota, Colombia.
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., & Núñez Partido, A. (2007). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo I*. Chile.
- CRESPO, E., & PARDO, M. (2015). *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE SOPORTE TÉCNICO DE LA EMPRESA GRUPO VISUALCONT*. lima.
- CRESPO, E., & PARDO, M. I. (2017). *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE SOPORTE TÉCNICO DE LA EMPRESA GRUPO VISUALCONT S.A.C*. Lima.
- Cuadra-Peralta, A. A., & Veloso-Besio, C. B. (2010). GRADO DE SUPERVISIÓN COMO VARIABLE MODERADORA ENTRE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN, MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, , 10.

- Fiallo, D., Alvarado, P., & Soto, L. S. (03 de 07 de 2015). El Clima Organizacional Dentro De Una Empresa ," Contribuciones a la Economía , Servicios Académicos Intercontinentales SL.
- Fiallo, D., Alvarado, P., & Soto, S. (2015). EL CLIMA ORGANIZACIONAL DENTRO DE UN EMPRESA. *CONTRIBUCIONES A LA ECONOMIA*, 1.
- Flores, C. E., & Flores, K. L. (2021). PRUEBAS PARA COMPROBAR LA NORMALIDAD DE DATOS EN PROCESOS PRODUCTIVOS: ANDERSONDARLING, RYAN-JOINER, SHAPIRO-WILK Y KOLMOGÓROV-SMIRNOV. *Societas*.
- Gago, D. O., Epiquén, A. C., & Paniagua, W. C. (2016). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia*. . Apuntes de Ciencia & Sociedad.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Scielo*, 42.
- García, M. (diciembre de 2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cali, Colombia.
- Germán, J. O., Melo, A. Y., & Hernández, H. M. (27 de 08 de 2015). Obtenido de <https://www.researchgate.net>. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/281564633\\_Analisis\\_del\\_liderazgo\\_transformacional\\_y\\_su\\_influencia\\_en\\_el\\_clima\\_organizacional\\_de\\_las\\_empresa](https://www.researchgate.net/publication/281564633_Analisis_del_liderazgo_transformacional_y_su_influencia_en_el_clima_organizacional_de_las_empresa)
- Gonzales, J. V., Paredes, M. A., Núñez, R., Paredes, V., & Paredes, I. I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación - Universidad Pedagógica Experimental Libertador*, 241 - 252.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico.
- Jaramillo, V., & Fierro, I. (2016). *Analissi del liderazgo transformacional y su importancia en tiempos de crisis*. . Guayaquil.

- LEÓN, R. A. (2001). Cultura organizacional y liderazgo: reflexiones sobre algunos resultados en entidades bancarias. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston, Usa: Harvard University Press.
- MacGregor, J. (1978). *Transforming Leadership*. New York.
- Martínez, M., Alejandro, I., Álvarez, E., Raúl, G., Rivera, G., & Rosa, B. (2012). Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior. *Revista del Centro de Investigación*, 189 - 206.
- Martínez, R. M., Tuya, L. C., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. M. (2009). EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN. *SciELO Analytics*.
- Mendoza, M. (12 de 2012). Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior. . Mexico, Mexico.
- Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). *Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española*. Oviedo: Psicothema.
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogota: Ediciones de la U.
- Pesantez, W. G. (09 de 10 de 2015). ESTUDIO DE DIAGNOSTICO DEL PERFIL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRANSACCIONAL DE DIRECTIVOS DE EMPRESAS DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL DE LA CAÑA DE AZÚCAR EN LA ZONA COSTANERA DE LA PROVINCIA DEL CAÑAR. Mexico, Mexico.
- Ramos, J. D., Ramos, B. B., & Cevallos, V. D. (abril de 2017). INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL SOBRE EL CLIMA

ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS DE ALIMENTOS DE  
GUAYAQUIL. Guayaquil, Guayas, Ecuador.

- Reyes, • J., Núñez, M. A., López, R. N., Núñez, V. P., & & Núñez, I. I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional. *Revista de investigación*.
- Reyes, J. V. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. . *Revista de Investigación*, , 95.
- Ruiz, Y. B., & Naranjo, J. C. (2012). *La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas*. Obtenido de [hptt//revistas.usantotomas.edu.co](http://revistas.usantotomas.edu.co)
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo Transformacional, que es y como medirlo?* Madrid: Esic Editorial.
- Vega, C., & Zavala, G. (2004). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. Chile: REPOSITORIO ACADEMICO.

## 5.4. ANEXOS

### 5.4.1. Cuestionario MLQ X5 Liderazgo transformacional

ITEMS	Variables Directas	Variables de Segundo Orden	Variables de Alto Orden
1. Me ayuda siempre que me esfuerce.	RC		LTR
2. Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	EI		LTF
3. Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios.	DPE-P	L P/E	L C/E
4. Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.	DPE-A		L C/E
5. Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante.	LF	L P/E	L C/E
6. Expresa sus valores y creencias más importantes.	IIC	C/I	LTF
7. Suele estar ausente cuando surgen problemas importantes.	LF	L P/E	L C/E
8. Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.	EI		LTF
9. Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.	MI	C/I	LTF
10. Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella.	IIA	C/I	LTF
11. Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	RC		LTR
12. Se decide a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal.	DPE-P	L P/E	L C/E
13. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	MI	C/I	LTF
14. Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	IIC	C/I	LTF
15. Dedicar tiempo a enseñar y orientar.	CI		LTR
16. Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas.	RC		LTR
17. Mantiene la creencia que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.	DPE-P	L P/E	L C/E
18. Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	IIA	C/I	LTF
19. Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.	CI		LTR
20. Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar.	DPE-P	L P/E	L C/E
21. Actúa de modo que se gana mi respeto.	IIA	C/I	LTF
22. Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	DPE-A		L C/E
23. Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	IIC	C/I	LTF
24. Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen.	DPE-A		L C/E
25. Se muestra confiable y seguro.	IIA	C/I	LTF
26. Construye una visión motivante del futuro.	MI	C/I	LTF
27. Dirige mi atención hacia fracasos o errores, para alcanzar los estándares.	DPE-A		L C/E
28. Le cuesta tomar decisiones.	LF	L P/E	L C/E
30. Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.	CI		LTR
30. Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	EI		LTF
31. Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	CI		LTR
32. Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	EI		LTF
33. Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.	LF	L P/E	L C/E
34. Enfatiza la importancia de tener una misión compartida.	IIC	C/I	LTF
35. Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado.	RC		LTR
36. Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.	MI	C/I	LTF



37. Es efectivo/a en relacionar mi trabajo con mis necesidades.	E		
38. Utiliza métodos de liderazgo que me resultan satisfactorios.	S		
39. Me motiva a hacer más de lo que esperaba hacer.	EE		
40. Es efectivo/a al representarme frente a los superiores.	E		
41. Puede trabajar conmigo en forma satisfactoria.	S		
42. Aumenta mi motivación hacia el éxito.	EE		
43. Es efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización.	E		
44. Me motiva a trabajar más duro.	EE		
45. El grupo que lidera es efectivo.	E		
46. Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	IIC	C/I	LTF
47. Tengo confianza en sus juicios y sus decisiones.	IIA	C/I	LTF
48. Aumenta la confianza en mí mismo/a.	MI	C/I	LTF
49. Evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas.	EI		LTF
50. Busca la manera de desarrollar mis capacidades.	CI		LTR
51. Aclara lo que recibiré a cambio de mi trabajo.	RC		LTR
52. Se concentra en detectar y corregir errores.	DPE-A		L C/E
53. Espera que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver para empezar a actuar.	DPE-P	L P/E	L C/E
54. Tiende a no corregir errores ni fallas.	LF	L P/E	L C/E
55. Hace que yo desee poner más de mi parte en el trabajo.	EE		
56. El rendimiento productivo del grupo que dirige es bien evaluado dentro de la organización.	E		
57. Es coherente entre lo que dice y lo que hace.	IIC	C/I	LTF
58. Para mí él/ella es un modelo a seguir.	IIA	C/I	LTF
59. Me orienta a metas que son alcanzables.	MI	C/I	LTF
60. Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.	EI		LTF
61. Tiende a comportarse de modo de poder guiar a sus subordinados.	IIC	C/I	LTF
62. Se relaciona conmigo personalmente.	CI		LTR
63. Cuando logro los objetivos propuestos, me informa que lo he hecho bien.	RC		LTR
64. Le interesa corregir y solucionar los errores que se producen.	DPE-A		L C/E
65. En general no supervisa mi trabajo, salvo que surja un problema grave.	DPE-P	L P/E	L C/E
66. Generalmente prefiere no tomar decisiones.	LF	L P/E	L C/E
67. Aumenta mi deseo de alcanzar las metas.	EE		
68. Es efectivo/a en buscar formas de motivar al grupo de trabajo.	E		
69. Manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas.	EI		LTF
70. Encuentro satisfacción al trabajar con él/ella.	S		
71. Le interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.	IIC	C/I	LTF
72. Me muestra los beneficios que me acarrea el alcanzar las metas organizacionales.	MI	C/I	LTF
73. Me estimula a expresar mis ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	EI		LTF
74. Se da cuenta de lo que necesito.	CI		LTR
75. Tiene la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.	LF	L P/E	L C/E
76. Cumple en general con las expectativas que tengo de él/ella.	S		
77. Me informa constantemente sobre mis fortalezas.	CI		LTR

78. Cree que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.	LF	L P/E	L C/E
79. Logra contar conmigo cada vez que hay trabajo extra.	EE		
80. Lo/la escucho con atención.	IIA	C/I	LTF
81. Construye metas que incluyen mis necesidades.	MI	C/I	LTF
82. Me es grato trabajar con él /ella.	S		

IIA= Influencia Idealizada Atribuida,  
 IIC= Influencia Idealizada Conductual,  
 MI= Motivación Inspiracional,  
 C/I= Carisma/Inspiracional.  
 EI= Estimulación Intelectual,  
 LTF= Liderazgo Transformacional,  
 CI= Consideración Individualizada,  
 RC= Recompensa Contingente,  
 LTR= Liderazgo Transaccional,  
 DPE-A= Dirección por Excepción Activa,  
 DPE-P= Dirección por Excepción Pasiva,  
 LF= Laissez-Faire,  
 L P/E= Liderazgo Pasivo/Evitador,  
 L C/E= Liderazgo Correctivo/Evitador,  
 S= Satisfacción,  
 E= Efectividad,  
 EE= Esfuerzo Extra.

### 5.4.2. Cuestionario Clima organizacional

#### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nro	Factores / Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo (4)	No estoy seguro	En desacuerdo	Totalmente en
<b>Comunicación interna</b>						
1	¿Se siente Ud. libre para conversar con su superior acerca de materias relacionadas con su trabajo?					
2	¿ Es adecuada la relación con sus compañeros de trabajo?					
3	¿Siente que su relación con su jefe directo es de confianza y apoyo recíproco?					
4	¿Cree Ud. que en su área de trabajo se producen errores por falta de información?					
5	¿Su jefe se preocupa de explicar todo muy bien de modo que no existan confusiones?					
6	¿Considera Ud. que se le entrega la información suficiente en el momento, para realizar bien su trabajo?					
7	¿Ante un problema en su trabajo puede Ud. hablar con su jefe en forma franca y sincera?					
8	¿Trabajamos en equipo?					
9	¿Avanzamos en la misma dirección?					
10	¿Nuestra información se comparte con el resto del equipo de trabajo?					
11	¿Nuestros mecanismos de comunicación son adecuados?					
12	¿Realizamos reuniones efectivas?					
13	¿Comunicamos entre nosotros cuando y donde podemos ser localizados?					
14	¿Respetamos nuestro tiempo mutuamente?					
<b>Reconocimiento</b>						
15	¿Se estimula la capacitación de los funcionarios?					
16	¿Se trabaja regularmente con un plan para la capacitación de los funcionarios?					
17	¿Se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los funcionarios?					
18	¿Existe equidad en el acceso a la capacitación?					
19	¿Los funcionarios de su Departamento/ Servicio/ Unidad son frecuentemente elogiados, más que criticados y corregidos?					
20	¿Hemos sido partícipes de los buenos resultados?					
21	¿La actuación de calidad es gratificada?					

22	¿La jefatura se fija más en las habilidades de los funcionarios que en sus puntos débiles?						
23	¿Hay grupos de funcionarios que casi nunca reciben atención ni reconocimiento?						
24	¿El funcionario que ha sido llamado por el jefe, espera más bien elogios que críticas?						
<b>Relaciones interpersonales en el trabajo</b>							
25	¿Lo pasamos bien trabajando juntos?						
26	¿Tenemos ganas de ir a trabajar cada día?						
27	¿Nos sentimos seguros en nuestro trabajo?						
28	¿Nos ayudamos y animamos unos a otros?						
29	¿Nuestra comunicación es abierta y transparente?						
30	¿Confiamos los unos en los otros?						
31	¿Hablamos los unos CON los otros, pero no los unos DE los otros?						
32	¿Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás?						
<b>Toma de decisiones</b>							
33	¿Las decisiones de su Departamento/ Servicio/ Unidad se toman en su mismo nivel?						
34	¿Las decisiones se toman oportunamente?						
35	Piensa Ud. que las decisiones en su unidad se hacen pensando en los trabajadores.						
36	Ud. Puede emplear su propia iniciativa para hacer las cosas.						
37	Siente Ud. que en esta organización se anima los empleados a que tomen sus propias decisiones						
38	¿Las decisiones se basan en información confiable?						
<b>Entorno físico</b>							
39	¿El entorno físico mejora el bienestar y la eficiencia de su Departamento/ Servicio/Unidad?						
40	La decoración y el diseño: ¿Son acordes a la función de su Departamento/ Servicio/Unidad?						
41	¿El espacio físico es suficiente?						
42	¿Tiene una ventilación e iluminación adecuada?						
43	¿El nivel de ruido interfiere significativamente con el desarrollo de sus funciones?						
44	¿Cuenta su Departamento/ Servicio/ Unidad con los equipos e insumos necesarios para el desarrollo de sus funciones?						
<b>Compromiso</b>							
45	¿Cumplimos nuestros acuerdos?						

46	¿Estamos dispuestos a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige?					
47	¿Se siente Ud. con la camiseta puesta?					
48	¿Nos sentimos responsables de los éxitos y fracasos de nuestro Departamento/Servicio/ Unidad?					
<b>Adaptación al cambio</b>						
49	¿Sabemos cuáles son los progresos de nuestro Departamento/ Servicio/ Unidad?					
50	¿Sentimos la necesidad de que existan cambios?					
51	¿Somos lo suficientemente flexibles para aceptar los cambios?					
52	¿Estamos dispuestos a adaptarnos a los cambios?					
53	¿Hemos empezado a usar nuevas tecnologías o herramientas de gestión?					

### 5.4.3. Encuesta final Google Forms

Encuesta de liderazgo transformacional y clima organizacional

La cooperativa de ahorro y crédito Kullki Wasi, buscando mejorar el ambiente laboral y el desarrollo institucional requiere conocer su opinión acerca del liderazgo que se maneja en la actualidad y la calidad del clima organizacional en el que desarrolla sus actividades, por lo que agradecemos lea detenidamente las preguntas y responda con total honestidad. (1 es la opción más baja de respuesta y 5 la más alta)

---

\*Obligatorio

1. Seleccione su género \*

*Marca solo un óvalo.*

Femenino

Masculino

2. Seleccione el rango de su edad \*

*Marca solo un óvalo.*

18 - 25 años

26 -

38

años 39 -

50 años

mayor a 50

años

3. Seleccione su estado civil \*

*Marca solo un óvalo.*

- Soltero  
 Casado  
 Divorciado  
 Viudo  
 Union Libre

### **Consideración Individualizada**

4. LTCI Expresa sus valores y creencias más importantes \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

5. LTCI Manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

6. LTCI Le interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

### Estimulación Intelectual

7. LTEI Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

8. LTEI Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus interés \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

9. LTEI Me estimula a expresar mis ideas y opiniones sobre el método de trabajo \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

### Influencia Idealizada

10. LTII Actúa de modo que se gana mi respeto \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

11. LTII Tengo confianza en sus juicios y sus decisiones \*

*Marca solo un óvalo.*



	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

### Motivación Inspiradora

12. LTMI Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

### Comunicación Interna

13. COCI Se siente Ud. libre para conversar con su superior acerca de materias relacionadas con su trabajo \* *Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

14. COCI Siente que su relación con su jefe directo es de confianza y apoyo recíproco \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

15. COCI Su jefe se preocupa de explicar todo muy bien de modo que no existan confusiones \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

16. COCI Ante un problema en su trabajo puede Ud. hablar con su jefe en forma franca y sincera \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

17. COCI Nuestros mecanismos de comunicación son adecuados \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

18. COCI Realizamos reuniones efectivas \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

19. COCI Comunicamos entre nosotros cuando y donde podemos ser localizados \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
--	---	---	---	---	---	--

---

Nunca      Siempre

---

20. COCI Respetamos nuestro tiempo mutuamente \*

*Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

---

Nunca      Siempre

---

### Entorno Físico

21. COEF La decoración y el diseño: ¿Son acordes a la función de su Departamento/  
Servicio/Unidad \*

*Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

---

Nunca      Siempre

---

22. COEF El nivel de ruido interfiere significativamente con el desarrollo de sus funciones \*

*Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

---

Nunca      Siempre

---

### Adaptación al cambio

23. COAC Hemos empezado a usar nuevas tecnologías o herramientas de gestión \*

*Marca solo un óvalo.*

1 2 3 4 5

---

Nunca      Siempre

---

### Compromiso

24. COC Estamos dispuestos a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

25. COC Se siente Ud. con la camiseta puesta \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

### Reconocimiento

26. COR Se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los funcionarios \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

27. COR Existe equidad en el acceso a la capacitación \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

28. COR Hemos sido partícipes de los buenos resultados \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

29. COR La actuación de calidad es gratificada \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

30. COR El funcionario que ha sido llamado por el jefe, espera más bien elogios que críticas \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

### Relaciones Interpersonales en el trabajo

31. CORIT Lo pasamos bien trabajando juntos \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

32. CORIT Tenemos ganas de ir a trabajar cada día \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

33. CORIT Nos ayudamos y animamos unos a otros \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

34. CORIT Nuestra comunicación es abierta y transparente \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

35. CORIT Hablamos los unos con los otros, pero no los unos de los otros \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

### **Toma de Decisiones**

36. COTD Las decisiones se toman oportunamente \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

37. COTD Piensa Ud. que las decisiones en su unidad se hacen pensando en los trabajadores \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

38. COTD Ud. Puede emplear su propia iniciativa para hacer las cosas \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

39. COTD Las decisiones se basan en información confiable \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

---

Google no creó ni aprobó este contenido.

**Google** Formularios