

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS



TESIS

**"Liderazgo transformacional y la cultura organizacional de
la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024"**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA: Fabian Meza, Yoleysi Rebeca

ASESOR: Linares Beraun, William Giovanni

HUÁNUCO – PERÚ
2025

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71974657

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 07750878

Grado/Título: Maestro en gestión pública para el desarrollo social

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	CÓDIGO ORCID
1	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737
2	Polino Puente, Emerson Junior	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	45867323	0000-0003-2131-8547
3	Acuña Vega, Gabriel Esteban	Maestro en gerencia pública	73797568	0009-0007-4569- 2273



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **11:45 horas del día 09 del mes de abril del año 2025**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
Mtro. Gabriel Esteban Acuña Vega
Mtro. Emerson Junior Polino Puente

Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1528-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIAS DE HUÁNUCO, 2024**", presentada por la Bachiller, **FABIAN MEZA, Yoleysi Rebeca**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola Aprobada con el calificativo cuantitativo de 12 (DOCE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 12:55 horas del día 09 del mes de abril del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
DNI: 41693326
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737
PRESIDENTE

Mtro. Gabriel Esteban Acuña Vega
DNI: 73797568
Código ORCID: 0009-0007-4569-2273
SECRETARIO

Mtro. Emerson Junior Polino Puente
DNI: 45867323
Código ORCID: 0000-0003-2131-8547
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: YOLEYSI REBECA FABIAN MEZA, de la investigación titulada "Liderazgo transformacional y la cultura organizacional de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024", con asesor(a) WILLIAM GIOVANNI LINARES BERAÚN, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 231-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 22 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 11 de febrero de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	22%	10%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
6	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A Dios, fuente inagotable de sabiduría y fortaleza, por ser mi guía en este arduo, pero gratificante camino académico.

A mi padre y madre, por amarme incondicionalmente, apoyarme constantemente y por su sacrificio a lo largo de mi vida, quienes con su ejemplo me han inculcado valores y la importancia del esfuerzo para alcanzar mis metas.

Finalmente, dedico este logro a todas aquellas personas que, de una u otra manera, contribuyeron a mi formación personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a la Universidad de Huánuco y a la Facultad de Ciencias Empresariales por brindarme la oportunidad de formarme en un ambiente de excelencia académica, lo cual me ha permitido crecer tanto personal como profesionalmente.

Extiendo mi sincero agradecimiento a mi asesor de tesis, el Mg. William Giovanni Linares Beraun, por su guía, orientación y dedicación durante el desarrollo de este proyecto. Sus consejos y conocimientos fueron clave para el éxito de esta investigación.

A mis profesores y compañeros de estudio, quienes con sus enseñanzas, debates y experiencias contribuyeron a enriquecer mi aprendizaje a lo largo de estos años.

Finalmente, a todas las personas y organizaciones que, de alguna forma, apoyaron el desarrollo de esta investigación, permitiéndome acceder a la información necesaria para llevar a cabo este trabajo con éxito.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURA	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.3. OBJETIVOS	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	17
1.4.4. RELEVANCIA SOCIAL	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. INTERNACIONALES	20
2.1.2. NACIONALES	21
2.1.3. REGIONALES	22
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	23

2.2.2. CULTURA ORGANIZACIONAL	27
2.3. DEFINICIONES DE TÉRMINOS	32
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	35
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	35
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	35
2.5. SISTEMA DE VARIABLES	36
2.5.1. VARIABLE 1.....	36
2.5.2. VARIABLE 2.....	36
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	37
CAPÍTULO III	38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	38
3.1.1. ENFOQUE	38
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	38
3.1.3. DISEÑO	39
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	40
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	40
CAPÍTULO IV.....	42
RESULTADOS.....	42
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	42
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS..	66
CAPÍTULO V.....	71
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	71
5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	71
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78
ANEXOS.....	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	37
Tabla 2 Distribución de la población de los trabajadores de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco	40
Tabla 3 Técnica e instrumento	40
Tabla 4 Técnicas empleadas y sus usos	41
Tabla 5 Comunicación del gerente con sus trabajadores	42
Tabla 6 Pasión en el trabajo entre los colegas	43
Tabla 7 Formación de equipos de trabajo para desarrollar actividades	44
Tabla 8 Importancia de la creatividad en el centro de trabajo	45
Tabla 9 Capacidad de la cámara de comercio para solucionar problemas inmediatos	46
Tabla 10 Responsabilidad del gerente en sus funciones	48
Tabla 11 Atención adecuada de los trabajadores en su puesto de trabajo ..	49
Tabla 12 Cumplimiento de las expectativas de los trabajadores por la cámara de comercio	50
Tabla 13 Conducta de los líderes hacia los trabajadores	51
Tabla 14 Unión dentro de la cámara de comercio	53
Tabla 15 Consideración de la participación de los trabajadores	54
Tabla 16 Transmisión de un liderazgo exitoso por el gerente	55
Tabla 17 Cumplimiento del gerente con las propuestas hacia su personal .	56
Tabla 18 Cumplimiento de los objetivos propuestos por la Cámara de Comercio	58
Tabla 19 Consideración de tradiciones y costumbres por la Cámara de Comercio	59
Tabla 20 Ambiente laboral dentro de la Cámara de Comercio	60
Tabla 21 Condiciones de trabajo percibidas como correctas por los trabajadores	62
Tabla 22 Desarrollo de los trabajadores en la Cámara de Comercio	63
Tabla 23 Evaluación del liderazgo transformacional en la cámara de comercio	64

Tabla 24 Percepción de la eficiencia de la cultura organizacional en la Cámara de Comercio.....	65
Tabla 25 Prueba de normalidad.....	66
Tabla 26 Prueba de correlación de Rho de Spearman entre variables.....	67
Tabla 27 Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la motivación inspiradora y la cultura organizacional.....	68
Tabla 28 Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional	69
Tabla 29 Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la consideración individualizada y la cultura organizacional	70
Tabla 30 Matriz de consistencia.....	86

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 Comunicación del gerente con sus trabajadores	42
Figura 2 Pasión en el trabajo entre los colegas	43
Figura 3 Formación de equipos de trabajo para desarrollar actividades.....	44
Figura 4 Importancia de la creatividad en el centro de trabajo.....	46
Figura 5 Capacidad de la cámara de comercio para solucionar problemas inmediatos.....	47
Figura 6 Responsabilidad del gerente en sus funciones.....	48
Figura 7 Atención adecuada de los trabajadores en su puesto de trabajo ..	49
Figura 8 Cumplimiento de las expectativas de los trabajadores por la cámara de comercio	50
Figura 9 Conducta de los líderes hacia los trabajadores	52
Figura 10 Unión dentro de la cámara de comercio	53
Figura 11 Consideración de la participación de los trabajadores.....	54
Figura 12 Transmisión de un liderazgo exitoso por el gerente.....	55
Figura 13 Cumplimiento del gerente con las propuestas hacia su personal	57
Figura 14 Cumplimiento de los objetivos propuestos por la Cámara de Comercio.....	58
Figura 15 Consideración de tradiciones y costumbres por la Cámara de Comercio.....	59
Figura 16 Ambiente laboral dentro de la Cámara de Comercio	61
Figura 17 Condiciones de trabajo percibidas como correctas por los trabajadores.....	62
Figura 18 Desarrollo de los trabajadores en la Cámara de Comercio	63
Figura 19 Evaluación del liderazgo transformacional en la cámara de comercio	64
Figura 20 Percepción de la eficiencia de la cultura organizacional en la Cámara de Comercio.....	65

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental y transversal. La población lo conformaron 40 trabajadores de la Cámara de Comercio, distribuidos en distintas áreas como administración, desarrollo empresarial, conciliación, entre otras, quienes conformaron también la muestra del estudio. Para la recolección se aplicó el cuestionario como instrumento a todos los trabajadores de las distintas áreas mediante la encuesta como técnica. El análisis de los datos hizo posible determinar una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional, con un coeficiente de Rho de Spearman = 0.911 y un $p = 0.000$, lo que confirma que un liderazgo transformacional efectivo contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional. Además, se comprobó que las dimensiones del liderazgo transformacional, como la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, están fuertemente relacionadas con la cultura organizacional, destacando su influencia positiva en el entorno laboral.

Palabra clave: Liderazgo transformacional, cultura organizacional, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individualizada, gestión empresarial.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between transformational leadership and organizational culture in the Chamber of Commerce and Industries of Huánuco, 2024. The methodology used was of the applied type, with a quantitative approach of descriptive-correlational level and a non-experimental and transversal design. The population was made up of 40 workers of the Chamber of Commerce, distributed in different areas such as administration, business development, conciliation, among others, who also made up the sample of the study. For the collection, the questionnaire was applied as an instrument to all workers in the different areas using the survey as a technique. The analysis of the data made it possible to determine a significant relationship between transformational leadership and organizational culture, with a Spearman's Rho coefficient = 0.911 and $p = 0.000$, which confirms that effective transformational leadership contributes to strengthening organizational culture. Furthermore, it was found that the dimensions of transformational leadership, such as inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration, are strongly related to organizational culture, highlighting its positive influence on the work environment.

Keyword: Transformational leadership, organizational culture, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, business management.

INTRODUCCIÓN

En la dinámica empresarial actual, la capacidad de las organizaciones para adaptarse a los constantes cambios del entorno es fundamental para su éxito. En este contexto, el liderazgo transformacional ha surgido como una herramienta clave para fortalecer la cultura organizacional, promoviendo un ambiente de trabajo donde la motivación, el compromiso y la innovación se convierten en elementos centrales. Sin embargo, el desafío radica en cómo implementar este estilo de liderazgo de manera efectiva en instituciones con una estructura organizativa establecida y una larga trayectoria, como es el caso de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco. Con casi un siglo de actividad, la Cámara enfrenta la necesidad de renovar su enfoque de liderazgo para responder a las expectativas actuales de sus empleados y del entorno empresarial. A pesar de los esfuerzos de la dirección por motivar y comprometer a los trabajadores, persisten áreas de mejora en la aplicación de prácticas de liderazgo que promueven de manera efectiva el desarrollo personal y profesional de su personal.

El problema principal de esta investigación se centra en la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional, y busca responder a la pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024?

Este estudio se justifica por la relevancia de comprender cómo un estilo de liderazgo transformacional puede impactar la cohesión y efectividad organizacional, promoviendo un ambiente de trabajo más colaborativo y adaptable a los cambios del mercado.

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024. Para ello, se definieron los siguientes objetivos específicos: (1) conocer la relación que existe entre la motivación inspiradora y la cultura organizacional; (2) conocer la relación que existe entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional; y (3)

determinar la relación que existe entre la consideración individualizada y la cultura organizacional en dicha institución.

El estudio se encuentra estructurado por capítulos. El primer capítulo aborda el problema de investigación, formulando los objetivos generales y específicos, así como la justificación. El segundo capítulo presentó el marco teórico, exponiendo los antecedentes y bases conceptuales relacionados con el liderazgo transformacional y la cultura organizacional. El tercer capítulo, describe la metodología, detallando el tipo de investigación, el enfoque, el diseño, la población, la muestra y las técnicas utilizadas. El cuarto capítulo incluyó el análisis e interpretación de los resultados, y en el quinto capítulo se discutieron los hallazgos en comparación con estudios anteriores, finalizando con las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Para alcanzar estos objetivos, se adoptó una metodología cuantitativa y de diseño no experimental y transversal. Se encuestó a una muestra de 40 empleados de la Cámara, recabando información primaria mediante cuestionarios, los cuales fueron procesados y analizados con herramientas estadísticas como el software SPSS. La fuente principal de información fue el cuestionario aplicado a la muestra seleccionada.

Mientras se ejecutó este estudio se enfrentaron ciertas limitaciones, entre ellas se consideraron la disponibilidad de tiempo y la disposición de los empleados para responder los cuestionarios. A pesar de estas dificultades, fue posible obtener datos significativos y relevantes para cumplir con los objetivos del estudio.

En conclusión, la investigación evidencia una relación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco. Los hallazgos reflejaron que, aunque el liderazgo transformacional es percibido como regular en su aplicación actual, contribuye de forma positiva al fortalecimiento de la cultura organizacional. Se identificaron áreas de mejora que, si son abordadas, podrían reforzar significativamente el compromiso de los empleados y la cohesión dentro de la institución, promoviendo un ambiente laboral más colaborativo y en línea con las metas estratégicas de la Cámara.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el entorno empresarial contemporáneo, la habilidad para ajustarse y responder de manera ágil a las transformaciones se ha vuelto un elemento clave de competitividad. En este marco, el liderazgo cobra una importancia crucial en toda empresa, particularmente frente a los cambios constantes a nivel global (Bárcenas, 2022). Empresas como General Motors y Alibaba Express han demostrado que líderes inspiradores y motivadores pueden fomentar una mayor iniciativa e innovación entre los empleados. Este comportamiento está conceptualizado como liderazgo transformacional. La necesidad de competitividad en las empresas implica mejorar la cultura organizacional y fomentar equipos de trabajo efectivos, lo que puede aumentar la iniciativa en un 25% (Fernández y Quintero, 2017).

A nivel internacional, el Foro Económico Mundial (FEM, 2020) ha destacado que el liderazgo es una de las competencias más solicitadas por los empleadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), se proyecta la generación de más de 15 millones de nuevos empleos en América Latina y el Caribe para el 2030, recalcando cuán importante es el liderazgo en el proceso de transición hacia una economía sostenible. En naciones desarrolladas como Canadá, Estados Unidos, los países de la Unión Europea y algunos de Asia y Oceanía, el valor del capital humano y la cultura organizacional es considerable (78,5%). En contraste, en los países en desarrollo, apenas el 8,9% de los empleados son apreciados por sus empresas, y la mayoría carece de una adecuada cultura organizacional. Este panorama demanda que las empresas doten a sus empleados con competencias de liderazgo proactivo, también conocido como liderazgo transformacional. Según Hadziahmetovic et al. (2023), solo el 14% de los líderes globales consideran que sus organizaciones son altamente eficientes en promover el liderazgo transformacional, lo que plantea un desafío significativo a gran escala.

En el contexto nacional, las marcas transnacionales han logrado similares estrategias en sus sistemas de trabajo con el recurso humano. Un

ejemplo es Diego Olcese, un emprendedor que hoy es un líder transformacional que ha estimulado a otros emprendedores en el sector tecnológico. La Universidad ESAN ha descrito que 9 de cada 10 peruanos son emprendedores y siguen tendencias inspiradoras de líderes que han logrado desarrollar éxito en sus negocios inspirando a sus trabajadores y fomentando consideraciones individuales para darles valor (ESAN Graduate School of Business, 2018).

Sin embargo, de acuerdo con los hallazgos principales de la Encuesta Nacional de Empresas llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017), el 30,3% de las unidades económicas que contrataron personal tuvieron dificultades para cubrir sus puestos de trabajo, mientras que el 68,3% no reportó problemas. De las empresas con dificultades, el 51,2% manifestó que los postulantes no tenían experiencia en puestos similares, el 40,1% señaló la falta de formación académica o técnica requerida, y un 22,0% destacó la falta de habilidades personales y de comportamiento deseadas, como el trabajo en equipo y el liderazgo.

Sumando a estos datos, Iglesias (2021), director general de Globant Perú, sostiene que el aspecto cultural influye de manera significativa en los resultados y en la atracción de talento. Los equipos que muestran un alto nivel de compromiso generan un incremento del 21% en las utilidades. Asimismo, más del 77% de los aspirantes cree que la cultura organizacional será clave en su decisión de aceptar o no una oferta laboral.

En la región de Huánuco, de acuerdo con el reporte del Instituto Peruano de Economía (IPE, 2020), la región mejoró en el pilar del Entorno Económico, ascendiendo un puesto hasta la posición 23. Sin embargo, este avance es modesto y no refleja mejoras considerables en el estilo de vida ni en las oportunidades de empleo para los trabajadores locales. El pilar Laboral, sigue siendo un área crítica (puesto 22) indica que las condiciones laborales son aún deficientes en comparación con otras regiones del país.

En cuanto a la problemática en el área de estudio, la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco es una entidad empresarial con 98 años de trayectoria institucional. Durante ese periodo ha logrado desarrollar servicios que requieren hoy de recurso humano indispensable para su acercamiento a los clientes; en ese sentido, de tal manera llegó a implementar

un sistema gerencial que tiene que cumplir características de líder que inspire, forme y resalte cualidades de los mismos trabajadores. Actualmente, la gerencia de la Cámara se caracteriza por incentivar el compromiso y la motivación a través de los resultados obtenidos, sirviendo de ejemplo para todas las áreas. La Cámara ofrece seis servicios, todos gestionados por un equipo directivo. El objetivo principal del Consejo Directivo de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco es que gerentes, administradores y jefes de área sirvan como ejemplos de liderazgo, promoviendo la iniciativa, el interés por el aprendizaje y la motivación entre sus empleados. Esta estrategia, conocida como estimulación intelectual, es primordial en el fomento de una buena cultura organizacional. Sin embargo, a pesar de estos avances, existen varios problemas subyacentes.

En cuanto a las causas principales de esta problemática incluyen la falta de formación continua en liderazgo transformacional, que limita la capacidad de los líderes para guiar y motivar a sus equipos, impactando negativamente en el desarrollo organizacional. Asimismo, una comunicación ineficaz entre niveles jerárquicos obstaculizando el flujo de información y la toma de decisiones, dificultando el trabajo colaborativo. Por último, la falta de reconocimiento al esfuerzo individual genera desmotivación y afecta la productividad y el bienestar laboral.

Estas falencias generan una escasa motivación y compromiso entre los trabajadores, un alto índice de rotación de personal y una merma en la calidad del servicio al cliente. Es crucial abordar estas deficiencias implementando estrategias que fortalezcan la cultura de una organización y promuevan el liderazgo transformacional.

Es esencial abordar estas deficiencias mediante la implementación de estrategias orientadas a fortalecer la cultura organizacional y fomentar el liderazgo transformacional como eje central del desarrollo institucional. Dicho estudio propuesto busca analizar la relación entre el liderazgo transformacional, la implementación de valores, el trabajo en equipo y otros elementos de la cultura institucional en el ámbito de estudio elegido. Este análisis permitió identificar acciones específicas y efectivas para consolidar un liderazgo que inspirará, motivará y guiará a los trabajadores, contribuyendo a su crecimiento personal y profesional.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación inspiradora y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individual y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conocer la relación que existe entre la motivación inspiradora y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

Conocer la relación que existe entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Según Méndez (1995), una investigación se justifica teóricamente cuando se pone en duda o se plantea una teoría administrativa o económica, en relación con sus fundamentos, el proceso de implementación y los resultados obtenidos.

La justificación teórica de esta tesis se basó en su enfoque respecto a cómo se relaciona el liderazgo transformacional con la cultura organizacional, un campo clave en las ciencias administrativas. Al analizar esta conexión en un contexto particular como lo fue la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, la investigación buscó aportar a la comprensión teórica de cómo las teorías de liderazgo podían ser aplicadas y adaptadas a contextos organizacionales específicos. Además, contribuye a la literatura existente al ofrecer insights específicos y contextualizados, útiles para futuras teorizaciones y estudios comparativos en diferentes sectores o regiones.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Méndez (1995) señala que las investigaciones en ciencias económicas-administrativas tienen un carácter eminentemente práctico, pues no solo describen y analizan problemas, sino que también plantean estrategias de solución.

En términos prácticos, este estudio se justificó por su capacidad para aportar soluciones a problemas concretos dentro del ámbito investigado. La investigación se enfocó en su aplicabilidad inmediata y en su capacidad de impactar decisiones estratégicas dentro de la organización. Al analizar la relación entre variables, el estudio proporcionó una base empírica para que los líderes y gestores de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco pudieran tomar decisiones informadas sobre la implementación de prácticas de liderazgo que impulsan una cultura más dinámica, inclusiva y eficiente.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Méndez (1995) sostiene que la justificación metodológica de una investigación se apoya en la contribución de nuevos métodos o

instrumentos que enriquezcan el acervo de herramientas disponibles para el estudio de problemas económico-administrativos.

Desde la perspectiva metodológica, este estudio destacó por la incorporación de técnicas cuantitativas, que permitieron realizar un análisis detallado y preciso de la relación entre las variables estudiadas. Se utilizaron modelos estadísticos para medir la intensidad y características de dicha relación, lo que permitió una interpretación clara. El uso de estas técnicas profundizó la comprensión de los fenómenos investigados e incrementó la calidad de los datos obtenidos, ofreciendo resultados más fiables y susceptibles de ser replicados. Este enfoque metodológico robusto aseguró la creación de conocimiento válido, fundamental para futuros investigadores.

1.4.4. RELEVANCIA SOCIAL

La relevancia social de esta investigación destacó por el papel histórico y significativo de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, que ha sido fundamental en el fomento del emprendimiento y el desarrollo de habilidades empresariales a lo largo de sus 98 años de existencia. Al investigar cómo el liderazgo transformacional podía optimizar la cultura organizacional, la relevancia social de esta investigación se reflejó en su contribución a la mejora del entorno laboral y organizacional en una institución lo cual es crucial para que crezcan económicamente y socialmente en la región. Los resultados obtenidos tienen un impacto positivo en la promoción de un liderazgo más inclusivo y eficiente, beneficiando tanto a los empleados como a los líderes.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Para la realización se consideraron como limitaciones lo siguiente:

La disposición de los empleados para completar los instrumentos y proporcionar la información necesaria dentro del plazo establecido.

La falta de antecedentes sobre el impacto de las variables estudiadas en el contexto local, lo que dificultó la comparación con estudios previos en la misma región.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio fue viable debido a que se obtuvieron las autorizaciones necesarias para encuestar al personal de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco. Además, la factibilidad de la investigación estuvo respaldada por varios aspectos:

Factibilidad económica: Se contaron con los recursos financieros adecuados que cubrieron los gastos relacionados con la ejecución.

Disponibilidad de tiempo: El cronograma de actividades se planificó cuidadosamente para asegurar que todas las etapas de la investigación se llevaran a cabo dentro del tiempo estipulado, lo que permitió una recolección y análisis de datos eficientes.

Disponibilidad de recursos materiales: Se tuvo acceso a los recursos materiales indispensables, tales como equipos informáticos, software para el análisis de datos y suministros de oficina, lo que facilitó la correcta implementación y desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. INTERNACIONALES

Carvajal y Chicaiza (2023) ejecutaron su estudio titulado El liderazgo transformacional para el mejoramiento del clima laboral en empresas de servicios, en la Universidad Técnica de Ambato, para optar el Título de Licenciadas de Empresa. Tuvo como objetivo proponer el liderazgo transformacional para el mejoramiento del clima laboral en las empresas de servicios. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo exploratoria, de diseño no experimental, contó con 265 colaboradores de muestra, usó la encuesta con su respectivo cuestionario. Concluyó que: El líder transformador fomenta la colaboración entre empleados, así como entre jefes y empleados, ya que este enfoque de liderazgo impulsa el crecimiento y la consecución de metas. Esta conexión entre el liderazgo transformacional y el desempeño está respaldada por un coeficiente de Pearson de 0,620.

Bermeo (2022) ejecutó su estudio titulado Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral, en la Universidad Técnica de Ambato, en la Universidad Técnica de Ambato, para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de empresas florícolas. Trabajo con un enfoque cuantitativo, de tipo exploratoria-descriptivo y diseño no experimental, 200 colaboradores conformaron su muestra, usó la encuesta con su respectivo cuestionario. Concluyó que: A través del método estadístico de Rho de Spearman mostró una relación positiva y muy fuerte entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores. Respecto al liderazgo transformacional, observó una percepción media. Confirma que el liderazgo transformacional está estrechamente relacionado al compromiso del colaborador con la organización, la satisfacción y el rendimiento en el trabajo.

González (2021) en su tesis titulada Cultura organizacional y liderazgo transformacional, en la Universidad de Belgrano, para optar el grado de maestro en Análisis y Gestión Organizacional. Tuvo como objetivo describir y analizar la interrelación que existe entre la cultura organizacional y el estilo de liderazgo transformacional en una Pyme de la ciudad de Buenos Aires. Trabajó con un tipo de estudio descriptivo, de diseño no experimental, contó con una muestra de 365 colaboradores, usó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyó que: La cultura organizacional afecta la manera en que se práctica el liderazgo dentro del modelo de liderazgo y, a su vez, los estilos determinan el modelo cultural que maneja la institución. La cultura refleja los valores compartidos por los integrantes, el estilo de liderazgo que predomina, los símbolos importantes, el lenguaje, la rutina, y los procesos, así como los casos de éxito que impactan tanto en el desempeño individual como en su comportamiento.

2.1.2. NACIONALES

Alfaro y Vidal (2024) desarrollaron su estudio titulado Liderazgo transformacional y cultura organizacional del sector consultoría arqueológica, 2023, en la Universidad San Ignacio de Loyola, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Tuvo como objetivo analizar la relación significativa entre liderazgo transformacional y cultura organizacional del sector consultoría arqueológica, 2023. Fue un estudio descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, y 136 colaboradores como su muestra, usó la encuesta con su respectivo cuestionario. Concluyó que: Después de examinar como el liderazgo transformacional se relaciona con la cultura organizacional en un ámbito en particular de la consultoría arqueológica, identificaron una correlación positiva y significativa. Este hallazgo destaca la relevancia de un buen liderazgo transformacional en el aumento del rendimiento y la satisfacción de los empleados en este sector, registrando un incremento del 54%.

Obregon y Salvador (2022) desarrollaron su estudio titulado Liderazgo transformacional y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán – 2020, en la Universidad Peruana

los Andes, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020. Fue de nivel descriptivo, con un enfoque cuantitativo, y diseño descriptivo correlacional, contó con 50 colaboradores de muestra, usó la encuesta con su respectivo cuestionario. Concluyó que: entre el liderazgo transformacional hay una correlación positiva alta con la cultura organizacional en la municipalidad donde se llevó a cabo, representada por un coeficiente r de 0,990. También halló que la influencia idealizada, la motivación inspiracional y la estimulación intelectual se relacionan con la cultura organizacional con valores de r de 0.958, 0.913 y 0.951 respectivamente.

Zavala (2021) en su tesis titulada Liderazgo transformacional y cultura organizacional en tiempos de COVID-19 en la empresa Textiles Cross S. A. C., Lima 2020, en la Universidad Privada del Norte, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de empresas. Tuvo como objetivo determinar si existe relación entre Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional en tiempos de COVID-19 en la empresa Textiles CROSS S.A.C. - Lima 2020. Trabajó un estudio de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de diseño descriptivo correlacional, contó con 100 colaboradores de muestra, usó la guía de entrevista como instrumento mediante la entrevista. Concluyendo que: Ha comprobado una relación fuerte entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional durante la pandemia en la empresa Textiles CROSS con un $Rho=0,774$.

2.1.3. REGIONALES

Baldeón (2023) en su tesis titulada Cultura organizacional y desempeño laboral de los asesores de clientes del Banco de Crédito del Perú, Plaza Huánuco – periodo 2023, en la Universidad de Huánuco, para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas. Su objetivo fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los asesores de clientes del Banco de Crédito del Perú, plaza Huánuco, periodo 2023. Fue un estudio

de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, contó con una muestra conformada por 01 Gerente y 17 Asesores de clientes, usó la encuesta con su respectivo cuestionario. Concluye que se ha identificado que la variable cultura organizacional está positivamente relacionada con el desempeño laboral ($Rho=0,600$), lo que indica, una correlación positiva alta, con una significancia de 0,045. Esto nos permite concluir que una mayor cultura organizacional mejora significativamente el desempeño laboral.

Quispe (2020) desarrolló su estudio titulado El liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Jose Carlos Mariategui del centro poblado de Ccollpapampa, Lircay – Angaraes – Huancavelica – 2020, en la Universidad de Huánuco, para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas. Tuvo como objetivo medir el liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui del Centro Poblado de Ccollpapampa Lircay – Angaraes – Huancavelica – 2020. Metodológicamente fue de nivel descriptivo con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, 30 docentes fueron parte de la muestra, usó la encuesta con su respectivo cuestionario. Concluye que: Entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de los docentes no hay relación. Esto se confirma con un Rho de $-0,034$, lo que refleja una correlación negativa baja, aproximadamente del 30%. Además, el valor de significancia obtenido es de 0.099, siendo este mayor al margen de error estándar de 0.05.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

2.2.1.1. CONCEPTO

El liderazgo se define como el proceso en el que se influye, dirige y orienta aquellos integrantes que forman una organización o grupo, aquellos de forma voluntaria van de tras de un líder con el propósito de alcanzar determinados objetivos. Esta habilidad tiene un impacto positivo en el crecimiento y avance de los miembros con quienes se colabora. Diversos estudios han abordado este tema, y

han reconocido diferentes tipos de liderazgo, considerando que el que es más analizado es el liderazgo transformacional (Pulgar, 2021).

El liderazgo transformacional también se define como la habilidad de ejercer una influencia positiva que fomenta el desarrollo personal y profesional de los integrantes del equipo de trabajo (Gamarra, 2023).

Además, Londoño (2021) indica que el liderazgo transformacional sostiene que un líder efectivo es aquel que está en constante transformación. Dicho líder posee la capacidad de ajustarse a los distintos desafíos organizacionales y, además, sabe cómo convertir los talentos individuales en competencias distintivas para la organización. Así, el liderazgo transformacional sobresale por su capacidad de promover un ambiente de desarrollo continuo y adaptación constante, lo que beneficia tanto a la organización como a sus integrantes.

2.2.1.2. IMPORTANCIA

De acuerdo con Gámez y Toscano (2023), las organizaciones actuales enfrentan un entorno extremadamente competitivo que sigue intensificándose. Un punto relevante en las empresas es la gestión eficaz de sus colaboradores. Por ello, es crucial aplicar un liderazgo asertivo que mantenga a los empleados motivados dentro de la organización. El liderazgo transformacional es fundamental para establecer una relación de beneficio mutuo entre líderes y seguidores. En este contexto de alta competencia, este estilo de liderazgo es una herramienta esencial que todo líder debe aplicar con sus equipos. Las organizaciones deben salir de su zona de confort e inculcar una filosofía de cambio constante en sus colaboradores, sin importar el área, enfocada en la innovación, ya sea radical, incremental o disruptiva, en productos, servicios, entre otros. Esto no solo permitirá a las empresas alcanzar sus metas económicas a través de la diversificación de productos o la expansión de su mercado, sino que también incrementará la

posibilidad de mejorar los procesos productivos y la calidad de sus servicios y productos al aplicar un liderazgo transformacional.

Este estilo de liderazgo no solo es esencial para comprender la dinámica entre líder y subordinado, sino que también actúa como un factor clave para lograr resultados organizacionales. A través del liderazgo transformacional, es posible motivar tanto a los empleados como a los equipos de trabajo. Por ello, este estilo de liderazgo se establece como un recurso social fundamental para promover el crecimiento y desarrollo dentro de una organización (Pertúz, 2018).

2.2.1.3. DIMENSIONES

Motivación inspiradora: Es un aspecto psicológico estrechamente vinculado con el desarrollo humano. No se trata de un atributo personal inmutable, sino que varía en función de la interacción entre el individuo y su entorno. Por lo tanto, la motivación puede variar entre individuos y también en la misma persona en diferentes momentos y contextos (Bass, 1985).

Según López et al. (2017), forma parte del liderazgo transformacional relacionado con la capacidad del líder para comunicar una visión, entusiasmar a un grupo y generar la familiaridad necesaria para lograrlo. Si líder consigue transmitir una visión común entre todos los integrantes del equipo u organización, establece una dirección precisa que concentra las energías y metas en un aprendizaje activo y anticipado.

INDICADORES

- **Comunicación:** Es el proceso mediante el cual se da sentido a la realidad. Incluye desde la emisión y recepción de mensajes hasta su comprensión y reinterpretación por parte del receptor (Quaranta, 2019).
- **Pasión:** La pasión se define como un estado de deseo continuo, fundamentado en valoraciones tanto cognitivas como emocionales del propio desempeño laboral (Salessi et al., 2017).

- **Trabajo:** El trabajo es una actividad humana, tanto física como mental, realizada con el objetivo de producir bienes y servicios, obtener un sustento económico y contribuir al desarrollo personal y social (Quaranta, 2019).

Estimulación intelectual: Se refiere a la habilidad del líder para motivar a sus colaboradores a pensar de forma creativa e innovadora cuando enfrentan problemas, buscan mejoras o desarrollan estrategias (Bass, 1985).

Según López et al. (2017), esta también es una dimensión del liderazgo transformacional, se centra en la habilidad del líder para promover el pensamiento crítico, estimular la creatividad y facilitar la solución efectiva de problemas, con el propósito de encontrar soluciones de manera innovadora y original.

INDICADORES

- **Creatividad:** Hace referencia a la habilidad de generar ideas originales y frescas, así como de encontrar soluciones innovadoras frente a problemas o desafíos. Esta destreza requiere un pensamiento divergente, la exploración de diversas perspectivas y la combinación de conceptos de maneras únicas para crear algo nuevo y valioso, ya sea en el entorno laboral o personal (Cárdenas, 2019).

- **Resolución de problemas:** Es la habilidad de reconocer, analizar y resolver problemas de forma eficaz y eficiente. Este proceso sistemático incluye la evaluación de la situación, la generación de posibles soluciones, la selección de la mejor opción y la implementación de la misma (Quaranta, 2019).

- **Responsabilidad:** Es la habilidad de cumplir con las responsabilidades y compromisos de manera oportuna y confiable. Esta cualidad incluye la disposición a asumir la culpa por errores y corregirlos, la habilidad para tomar decisiones éticas y la disposición para trabajar de manera autónoma y proactiva (Ninaco, 2023).

Consideración individual: Es la capacidad del líder para brindar atención personalizada a cada miembro de su equipo,

destacando la importancia de sus contribuciones individuales y gestionando de manera específica, tomando en cuenta las diferencias, necesidades y expectativas de cada persona (Bass, 1985).

Está relacionada con las características de un líder transformacional, que permitan atender de manera personalizada las necesidades de sus seguidores, reconociendo la singularidad de cada miembro. Esto facilita el crecimiento de las habilidades de cada miembro del equipo, mejorando los resultados y aumentando la disposición de los colaboradores a contribuir, al sentirse valorados y útiles (López et al., 2017).

INDICADORES

- **Atención:** Es la capacidad de concentrarse y mantener el enfoque en tareas específicas o en el entorno durante un período prolongado. Esta habilidad implica filtrar distracciones, procesar información relevante y responder adecuadamente a estímulos internos y externos (Donawa, 2018).

- **Expectativas:** Son las anticipaciones o creencias sobre el desempeño futuro de una persona, grupo u organización. Reflejan los estándares o resultados que se consideran alcanzables y deseables (Donawa, 2018).

- **Conductas:** Son las acciones y comportamientos observables de una persona en respuesta a estímulos internos o externos. Incluyen tanto las acciones voluntarias como las respuestas automáticas, y reflejan las actitudes, valores y habilidades de un individuo (Quaranta, 2019).

2.2.2. CULTURA ORGANIZACIONAL

2.2.2.1. CONCEPTO

La cultura organizacional se compone de un conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que facilita que un equipo de individuos enfoque sus esfuerzos a una meta. Sirve como apoyo para el logro de los fines de las respectivas entidades. Esta cultura debe ser lo suficientemente adaptable para ajustarse

al país en el que opera. En el caso de marcas multinacionales o internacionales, es posible desarrollar manifiestos con un carácter universal (Pursell, 2023).

2.2.2.2. IMPORTANCIA

La cultura organizacional de acuerdo con Reyes y Moros (2018), es un componente fundamental e integral de la propia esencia de la organización. No es un elemento fijo, sino dinámico, que cambia de acuerdo con diversos factores, como las orientaciones estratégicas, las subculturas que surgen dentro de la organización, las condiciones sociales y económicas del entorno en el que se desenvuelve, así como los discursos que ayudan a construir una identidad particular. Existe un consenso general que reconoce la cultura como un factor clave para aumentar la competitividad y mejorar la eficiencia organizacional. Una de las principales diferencias entre empresas exitosas y las que no lo logran residen en los principios y valores que orientan sus actividades. Una cultura organizacional bien establecida, consistente y alineada con la estrategia y estructura de la institución resulta significativamente más efectiva que una cultura frágil, incoherente o desvinculada de los objetivos fundamentales de la organización.

Para comprender su relevancia, se detallan a continuación las funciones que cumple la cultura dentro de una empresa, según su clasificación tipológica (Diez, 2001):

- Función epistemológica: La cultura estructura el análisis de la organización como un fenómeno social, permitiendo entender su dinámica interna y su impacto en los procesos organizativos.
- Función adaptativa: Ayuda a las organizaciones a adaptarse a entornos imprevisibles y cambiantes, comprendiendo su misión central y realizando las modificaciones necesarias para sobrevivir y prosperar.

- Función legitimadora: Da respaldo al propósito y valor de la organización, fortaleciendo su dirección y objetivo, además de ofrecer a los miembros un marco para comprender y dar significado a su comportamiento.
- Función instrumental: Facilita una gestión eficaz mediante el compromiso y la negociación de metas, objetivos y recursos, ofreciendo fundamentos generalmente aceptados para la toma de decisiones.
- Función reguladora: Sirve como una guía no formal de conducta, estableciendo un ambiente estable y predecible que minimiza la incertidumbre en las acciones de los miembros de la organización.
- Función motivadora: Los valores compartidos promueven la colaboración, estimulan al personal y facilitan el compromiso con objetivos significativos que van más allá de los intereses personales.
- Función simbólica: Refleja la vida social del grupo, manifestando los valores, ideales y creencias compartidos por los integrantes de la organización.

2.2.2.3. DIMENSIONES

Trabajo en equipo: Se refiere a las condiciones laborales de naturaleza psicológica que más impactan de manera positiva en un grupo pequeño de trabajadores con habilidades complementarias, fomentando el compañerismo (Gutiérrez, 2010).

Según Ninaco (2023), es la capacidad de colaborar de forma eficiente dentro de un grupo, con el propósito de cumplir las metas organizacionales.

INDICADORES

• Unión: Esta referida a la cohesión y la solidaridad entre los miembros del grupo. La unión implica el apoyo y la cooperación entre los miembros, facilitando que consigan un objetivo en común y la superación de desafíos colectivos (Gámez y Toscano, 2023).

- **Participación:** Se refiere al grado de compromiso y participación activa de los integrantes del equipo en las diversas actividades y decisiones del grupo. La participación activa es esencial para aprovechar al máximo las habilidades y conocimientos de cada miembro, mejorando así la eficacia del equipo (Treviño y Abreu, 2017).

- **Liderazgo:** Se refiere a la habilidad de uno o varios integrantes del grupo para liderar, motivar y coordinar las actividades del equipo hacia el cumplimiento de sus objetivos. Un liderazgo eficiente promueve una comunicación abierta, genera confianza y empodera al equipo, facilitando un rendimiento óptimo y el logro de metas compartidas (Gámez y Toscano, 2023).

Normas y valores: Se refieren a las formas de comportamiento que seguimos y que están alineadas con lo que consideramos correcto (Sagastume, 2013).

Según Seminario (2017), es un conglomerado de principios, tradiciones, hábitos, normas, presunciones, conductas y convicciones que se reflejan en los símbolos, relatos y lenguaje, formando un contexto común de referencia para todas las acciones y pensamientos dentro de una organización. Este marco no se centra en temas concretos, sino que define las prioridades y preferencias en cuanto a lo que se espera de los miembros que integran la organización.

INDICADORES

- **Cumplimiento:** Hace referencia a la obediencia y respeto hacia las normas, políticas y estándares establecidos por una organización o grupo. El cumplimiento es esencial para preservar la integridad, legalidad y consistencia en las operaciones (Polo et al., 2010).

- **Objetivo:** Se refiere a la claridad y definición de las metas y propósitos que orientan las acciones y elecciones dentro de una empresa. Un objetivo claro y bien comunicado promueve el compromiso y la alineación de los miembros con la misión y visión organizacional (Polo et al., 2010).

- Tradiciones: Se refieren a las prácticas, costumbres y rituales que se han desarrollado y mantenido a lo largo del tiempo dentro de una organización. Las tradiciones ayudan a generar un sentimiento de continuidad y pertenencia, actuando como un recordatorio de los valores y principios esenciales que orientan las acciones y decisiones de los integrantes. (Polo et al., 2010).

Clima de trabajo: Hace referencia al ambiente humano y físico donde se llevan a cabo las actividades diarias, promoviendo una interacción social adecuada para el cumplimiento eficiente de las tareas (Sibila, 2016).

Para Farias-Macias et al. (2021), el clima de trabajo es el estado de ánimo general en el entorno laboral. Se refiere a las emociones y sentimientos de los empleados en un momento específico. Este clima es dinámico y está en constante cambio. Por ejemplo, un periodo con baja producción puede desmotivar a los trabajadores, generando un ambiente negativo. En cambio, tras concretar un acuerdo importante, el clima puede mejorar considerablemente.

INDICADORES

- Ambiente laboral: Se refiere a la calidad y las características del ámbito donde los colaboradores llevan a cabo sus tareas. Un ambiente laboral positivo fomenta la motivación, el bienestar y la productividad de los empleados, contribuyendo a un clima de trabajo saludable y eficiente (Farias-Macias et al., 2021).

- Condiciones de trabajo: Incluyen los elementos físicos y materiales del entorno de trabajo, como la infraestructura, el equipamiento, la seguridad y la ergonomía. Unas condiciones laborales adecuadas son fundamentales para asegurar la salud, seguridad y satisfacción de los empleados (Farias-Macias et al., 2021).

- Desarrollo: Se refiere a las oportunidades que tienen los empleados para crecer y avanzar profesionalmente dentro de la organización. Centrarse en el desarrollo impulsa un ambiente laboral favorable, ya que promueve la motivación, lealtad y

compromiso de los empleados hacia la organización (Ninaco, 2023).

2.3. DEFINICIONES DE TÉRMINOS

1. AMBIGÜEDAD

Es la habilidad que adquieren los líderes para aceptar diversas interpretaciones de la realidad y la tolerancia para gestionar la incertidumbre. La realidad en constante cambio, típica de la aceleración en la era postindustrial, obliga a los líderes a trabajar en medio de la ambigüedad (Ordoñez et al., 2021).

2. AUTOCONFIANZA

Es la capacidad de los líderes para desarrollar una convicción personal y una creencia sólida en la consecución de objetivos o metas. Los líderes demuestran una gran confianza en sus habilidades, manifestada en el pensamiento: tengo plena seguridad de que soy competente para desempeñarme en este ámbito. Esto crea un mecanismo de adhesión y expande su influencia sobre los demás. Está asociada a otros atributos del liderazgo que la fortalecen, como pensar en grande, acción, visión y capacidad de persuasión (Amaya, 2020).

3. AUTODISCIPLINA

Es la capacidad de los líderes para comprometerse consigo mismos y cumplir estrictamente con sus obligaciones. El ejercicio del liderazgo se basa en la autodisciplina tanto del cuerpo como de la mente. La autodisciplina se relaciona con otros rasgos del liderazgo que la fortalecen, como los hábitos, el autocontrol, la voluntad y la motivación (Garza et al., 2018).

4. AUTENTICIDAD

Es la habilidad del líder para generar confianza y credibilidad, resultado de su conducta constante con la causa de la organización a lo largo del tiempo. La autenticidad está relacionada con otros atributos del liderazgo que la refuerzan, como la creatividad, la imaginación, la originalidad y la capacidad de renovación (Garza et al., 2018).

5. ADAPTABILIDAD

Es la habilidad del líder para adaptarse y ajustarse a las circunstancias del entorno y a las personas. El líder se ajusta a los demás, en lugar de

esperar que ellos se adapten a él. La adaptabilidad se relaciona con otros atributos del liderazgo que la fortalecen, como pensar en grande, tener visión, capacidad de análisis y planificación (Alfaro y Vidal, 2024).

6. ALIANZAS

Es el conjunto de acuerdos y compromisos que el líder establece en su entorno y en la organización para alcanzar la misión de esta. La alianza está relacionada con otros rasgos del liderazgo que la fortalecen, como la abundancia, pensar en grande, alineación y carisma (Instituto de Comunicación y Desarrollo, 2015).

7. ACCIÓN

Es una capacidad fundamental de los líderes, vinculada a la actividad, actitud proactiva y la voluntad para llevar a cabo y ejecutar tareas. Implica el ejercicio de enfrentarse a la inacción. La acción está relacionada con otros rasgos del liderazgo que la fortalecen, como la decisión, el emprendimiento, el empuje y la creatividad (Garza et al., 2018).

8. ARROGANCIA

Es un estado de ánimo negativo que se expresa de la siguiente manera: considero que no soy la persona más competente aquí, aunque no puedo justificarlo. Simplemente lo doy por hecho. La arrogancia es una de las actitudes más perjudiciales para la identidad del líder. El líder desarrolla habilidades para contrarrestar la arrogancia. Esta actitud está relacionada con otros rasgos del liderazgo que la inhiben, como el aprendizaje, la humildad, la visión y la motivación (Real Academia Española, 2024).

9. ACTIVIDADES O TAREAS

Es el conjunto de actividades que se realizan para alcanzar los objetivos de un programa o subprograma operativo, y que implica la ejecución de ciertos procesos o tareas (Quaranta, 2019).

10. COMPORTAMIENTO

El comportamiento se refiere a la manera en que una persona o cualquier actor social se conduce o actúa en la vida. Es decir, es la forma en que los individuos u organismos responden ante diversos estímulos y en función del entorno en el que se encuentran (Garza et al., 2018).

11. COMPETITIVIDAD

Es la habilidad de una entidad u organización, ya sea con o sin fines de lucro, para competir, determinando así la capacidad de cada una para sostenerse en el mercado (Alfaro y Vidal, 2024).

12. CONDUCTA

Es la habilidad de los líderes para establecer patrones de conducta que se ajustan a las cualidades y características propias del liderazgo. Este comportamiento se vincula con otros aspectos del liderazgo que lo fortalecen, como los valores, principios, acciones y confianza (Roca, 2007).

13. CAPACITACIÓN

Es el conjunto de recursos organizados conforme a un plan para que una persona adquiera habilidades, valores o conocimientos teóricos, que le permitan ejecutar ciertas tareas o desenvolverse en un ámbito específico con mayor eficiencia (Treviño y Abreu, 2017).

14. CREATIVIDAD

La creatividad es la habilidad de identificar nuevas posibilidades y actuar en consecuencia. Cuando una persona supera el simple análisis de un problema y busca implementar una solución, se genera un cambio (Real Academia Española, 2024).

15. EFICIENCIA

La eficiencia es la habilidad de ejecutar tareas correctamente, siguiendo un conjunto de pasos e instrucciones que aseguran la calidad del resultado final de cualquier actividad (González, 2021).

16. EQUIPO

Es un conjunto de individuos que se juntan y colaboran con el fin de conseguir una meta en común (Treviño y Abreu, 2017).

17. ÉXITO

Hace referencia al logro satisfactorio de una tarea. El éxito se alcanza mediante una correcta gestión y organización de las actividades, con el propósito de obtener los resultados esperados o cercanos a ellos (González, 2021).

18. HABILIDAD

Se define como una capacidad natural, destreza o talento que permite a una persona realizar de manera efectiva y exitosa una tarea, actividad o profesión específica (Garza et al., 2018).

19. IGUALDAD

El término igualdad se origina en la idea de proporción, refiriéndose a la distribución equitativa de las partes que, al unirse, forman un todo consistente y uniforme (Real Academia Española, 2001).

20. PRODUCTIVIDAD

La productividad es la capacidad de algo o alguien para generar, ser útil y beneficioso. De igual manera, el término se emplea para referirse al nivel o capacidad de producción por unidad de trabajo, superficie de tierra cultivada, equipo industrial, entre otros (Garza et al., 2018).

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H1. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

Ho. No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1. Existe una relación significativa entre la motivación inspiradora y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

Ho. No existe una relación significativa entre la motivación inspiradora y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

HE2. Existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

Ho. No existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

HE3. Existe una relación significativa entre la consideración individualizada y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

Ho. No existe una relación significativa entre la consideración individualizada y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Liderazgo Transformacional

Dimensiones

- Motivación inspiradora
- Estimulación intelectual
- Consideración individual

2.5.2. VARIABLE 2

Cultura Organizacional

Dimensiones

- Trabajo en equipo
- Normas y/o valores
- Clima de trabajo

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Liderazgo transformacional	El liderazgo se describe como la habilidad para influir en los seguidores, promoviendo transformaciones significativas y beneficiosas, lo que resulta esencial para su impacto positivo.	Motivación inspiradora	Comunicación	¿El gerente tiene buena comunicación con sus trabajadores?
			Pasión	¿Considera que sus colegas ponen pasión a su trabajo?
			Trabajo	¿Forma equipos de trabajo para poder desarrollar actividades?
		Estimulación intelectual	Creatividad	¿Considera usted que la creatividad es fundamental en su centro de trabajo?
			Resolución de problema	¿Reconoce que la cámara de comercio da solución inmediata ante algún problema de sus trabajadores?
			Responsabilidad	¿Considera que el gerente es responsable con sus funciones?
		Consideración individual	Atención	¿Cree usted que los trabajadores ponen la atención adecuada en su puesto de trabajo?
			Expectativas	¿Considera usted que la cámara de comercio cumple sus expectativas de trabajador?
			Conducta	¿Los líderes tienen una buena conducta hacia los trabajadores?
Cultura organizacional	Cultura organizacional se entiende como el conjunto integrado de convicciones, prácticas, principios, comportamientos y tradiciones que prevalecen entre los grupos que conforman una organización.	Trabajo en equipo	Unión	¿Existe unión dentro de la cámara de comercio?
			Participación	¿Cree usted que tomen en cuenta la participación de los trabajadores?
			Liderazgo	¿Considera usted que el gerente transmite liderazgo exitoso?
		Normas y/o valores	Cumplimiento	¿El gerente da cumplimiento con las propuestas dadas hacia su personal?
			Objetivos	¿La cámara de comercio llega a cumplir los objetivos propuestos?
			Tradiciones	¿La cámara de comercio toma en consideración las tradiciones y/o costumbres?
		Clima de trabajo	Ambiente laboral	¿Cree usted que existe un buen ambiente laboral dentro de la cámara de comercio?
			Condiciones de trabajo	¿Considera usted que las condiciones de trabajo son correctas hacia sus trabajadores?
			Desarrollo	¿Existe un buen desarrollo de los trabajadores en la cámara de comercio?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de tipo aplicada, la cual se enfoca en la resolución de un problema específico en un contexto definido, con la finalidad de proponer soluciones que mejoren la gestión organizacional y los procesos internos de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco.

Para Hernández et al. (2014), dicho tipo tiene como propósito utilizar conocimientos teóricos existentes para resolver problemas prácticos y concretos en situaciones del mundo real. En este tipo de investigación, los resultados obtenidos tienen una aplicación inmediata y están orientados a la mejora de procesos, el incremento de la eficiencia o la solución de desafíos específicos dentro de una organización o contexto particular.

3.1.1. ENFOQUE

Fue de enfoque cuantitativo, lo que implicó el análisis y la recolección de valores numéricos para comprender y medir la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional. Este enfoque permitió una medición objetiva de las variables, utilizando estadísticas para validar hipótesis y establecer patrones.

Según Sánchez et al. (2018) este enfoque se distingue por representar las relaciones a través de datos numéricos y emplear procedimientos estadísticos para procesarlos. Utiliza tanto la estadística descriptiva como la inferencial, con el objetivo de realizar experimentos que validen supuestos e hipótesis explicativas.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El nivel de la investigación fue descriptivo-correlacional. Según Hernández et al. (2014), buscan identificar perfiles, rasgos y las cualidades de comunidades, grupos e individuos bajo análisis. En otras palabras, dicho estudio está enfocado en recolectar o medir datos, ya sea de forma individual o conjunta, sobre los conceptos o variables en cuestión.

En cuanto al nivel correlacional, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indican que estos estudios buscan asociar conceptos, fenómenos o variables, midiendo sus relaciones a través de análisis estadísticos.

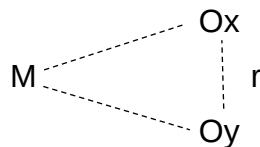
3.1.3. DISEÑO

Fue de diseño no experimental, esto significa que las variables no fueron manipuladas, sino que los fenómenos se observaron en su entorno natural para su posterior análisis.

De acuerdo con Arias y Covinos (2021), dicho diseño se caracteriza por la ausencia de condiciones o intervenciones experimentales aplicadas a las variables en estudio. Los sujetos de la investigación son examinados en su contexto cotidiano, sin que se alteren las circunstancias existentes, y las variables permanecen sin ser manipuladas.

Asimismo, el estudio fue transversal, lo que implica la recopilación de datos en un único momento temporal (Arias y Covinos, 2021).

Cuyo esquema es:



Dónde:

M: Muestra

Ox: Variable 1

Oy: Variable 2

r: Relación entre variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

La población de esta investigación estuvo compuesta por los empleados de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 2

Distribución de la población de los trabajadores de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco

ÁREAS	TRABAJADORES
Administración	6
Desarrollo empresarial	15
Conciliación	8
Arbitraje	6
Placas	1
Vip cam	4
Total	40

Nota. Obtenido del registro de planilla del área de recursos humanos de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco.

Considerando el tamaño de la población y su accesibilidad, la muestra estuvo compuesta por 40 trabajadores, es decir, la muestra fue igual al total de la población.

$$N = n$$

$$n = 40$$

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica e instrumento utilizados en esta investigación fueron los siguientes:

Tabla 3

Técnica e instrumento

Técnica	Instrumento	Finalidad
Encuesta	Cuestionario	Permitió obtener información primaria de los técnicos para comprender mejor el problema y su relación con la variable independiente.

Nota. La tabla muestra la finalidad de las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Las técnicas fueron las siguientes:

Tabla 4*Técnicas empleadas y sus usos*

Técnicas		Uso
Software SPSS		Se utilizó para procesar las encuestas que se aplicaron a la muestra seleccionada, permitiendo realizar el análisis estadístico de los datos y generar los resultados correspondientes.
Software EXCEL		Fue empleado para crear y presentar gráficos de barras, facilitando la visualización clara y ordenada de los resultados obtenidos.
Software Office	Ms	Fue utilizada para procesar datos secundarios y elaborar el informe de tesis, asegurando la coherencia y estructura del documento.

Nota. La tabla muestra las técnicas el uso de las técnicas para el procesamiento y el análisis de la información en la investigación.

También, se utilizó un baremo para facilitar la interpretación de los datos obtenidos a través del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco. El baremo permitió clasificar y categorizar las respuestas en niveles de eficiencia, de acuerdo con la escala de Likert empleada en la investigación.

Para la evaluación del liderazgo transformacional y la cultura organizacional, se construyó una escala de valoración con tres niveles: Nada eficiente (1), Regular (2) y Regular (3), como se muestra en las tablas de resultados. En esta investigación, los rangos establecidos para clasificar los resultados dentro del baremo fueron los siguientes:

Nada eficiente (1): Entre 9 y 21 puntos.

Regular (2): Entre 22 y 33 puntos.

Regular (3): Entre 34 y 45 puntos.

Estos rangos fueron utilizados para determinar el nivel de eficiencia percibido por los empleados en relación con las variables evaluadas, como el liderazgo transformacional y la cultura organizacional. La categorización de los puntajes permitió realizar un análisis más preciso de cada dato, facilitando el análisis de cada resultado obtenido en el cuestionario aplicado a los trabajadores.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

VARIABLE 1: Liderazgo Transformacional

Dimensión: Motivación inspiradora

Tabla 5

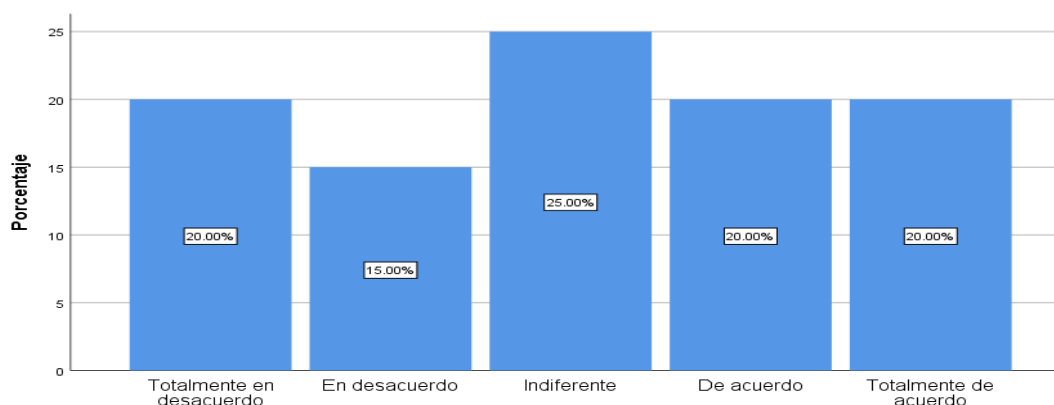
Comunicación del gerente con sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	20.0	20.0	20.0
	En desacuerdo	6	15.0	15.0	35.0
	Indiferente	10	25.0	25.0	60.0
	De acuerdo	8	20.0	20.0	80.0
	Totalmente de acuerdo	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 1

Comunicación del gerente con sus trabajadores



Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

Se visualiza que la percepción de la comunicación del gerente con sus trabajadores está distribuida de manera relativamente equitativa entre las categorías evaluadas. El 20% está totalmente en desacuerdo y otro 15% está simplemente en desacuerdo, lo que suma un 35% de trabajadores que no perciben de manera positiva la comunicación del gerente. Un grupo importante de trabajadores, el 25%, se muestra indiferente al respecto, lo que podría indicar una falta de interés o una percepción neutral sobre este aspecto de la gestión. Finalmente, el 40% restante se divide de manera igual entre los

que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que el gerente tiene una buena comunicación, representando una percepción favorable en este aspecto.

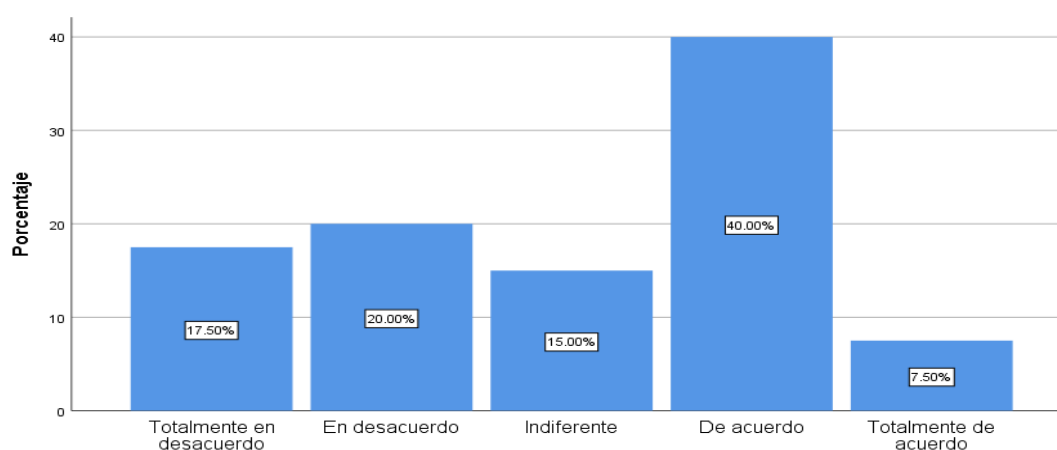
Este análisis indica que, aunque existe un grupo significativo que percibe de manera positiva la comunicación del gerente, hay un porcentaje considerable de trabajadores que se encuentra insatisfecho o indiferente al respecto. Estos resultados sugieren la necesidad de mejorar las estrategias de comunicación interna, con el fin de reducir la indiferencia y los desacuerdos, y así fortalecer la relación entre la gerencia y los trabajadores.

Tabla 6
Pasión en el trabajo entre los colegas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	17.5	17.5	17.5
	En desacuerdo	8	20.0	20.0	37.5
	Indiferente	6	15.0	15.0	52.5
	De acuerdo	16	40.0	40.0	92.5
	Totalmente de acuerdo	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 2
Pasión en el trabajo entre los colegas



Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

Los resultados muestran que la percepción de la pasión en el trabajo entre los colegas es variada, con una tendencia hacia una evaluación positiva, aunque con un grupo considerable de trabajadores que tiene una opinión contraria. Un 40% de los encuestados está de acuerdo en que sus colegas

ponen pasión en el trabajo, y un 7.5% está totalmente de acuerdo, sumando un 47.5% que ve con buenos ojos el entusiasmo de sus compañeros. Por otro lado, un 37,5% de los trabajadores no comparte esta percepción positiva, ya que el 17,5% está totalmente en desacuerdo y el 20% está en desacuerdo. Además, un 15% de los encuestados fueron indiferentes a esta pregunta, lo que puede reflejar una falta de interés o una actitud neutral frente al tema.

Estos resultados revelan una división importante en la percepción sobre la pasión de los colegas en el trabajo. Aunque casi la mitad de los trabajadores percibe de manera positiva el entusiasmo de sus compañeros, hay una parte significativa que lo percibe de manera negativa o que no muestra una opinión clara al respecto. Esto sugiere que sería beneficioso incentivar un entorno de trabajo más motivador y colaborativo, con el fin de aumentar la percepción de pasión en el trabajo y reducir los desacuerdos e indiferencias en este aspecto.

Tabla 7

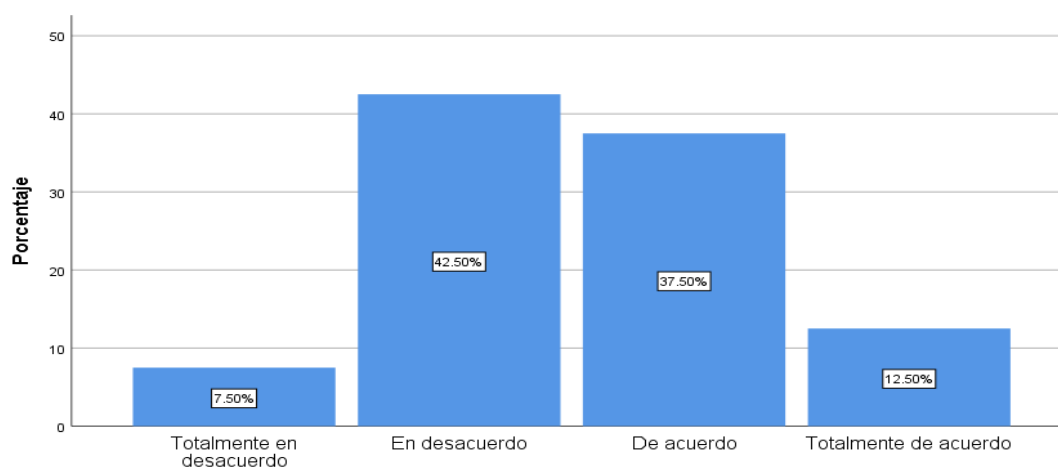
Formación de equipos de trabajo para desarrollar actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7.5	7.5	7.5
	En desacuerdo	17	42.5	42.5	50.0
	De acuerdo	15	37.5	37.5	87.5
	Totalmente de acuerdo	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 3

Formación de equipos de trabajo para desarrollar actividades



Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

Los resultados reflejan una percepción mixta en cuanto a la formación de equipos de trabajo para desarrollar actividades. Un 50% de los encuestados expresa una evaluación negativa en este aspecto: el 42.5% se mostró en desacuerdo y el 7.5% respondió totalmente en desacuerdo con que se fomente la creación de equipos de trabajo. Esta mitad de la muestra indica una importante percepción de deficiencias en la organización para promover la colaboración en equipo. Por otro lado, el 37.5% de los trabajadores está de acuerdo y el 12.5% está totalmente de acuerdo con que se forman equipos para desarrollar actividades, lo que suma un 50% de opiniones positivas. Aunque este porcentaje positivo es considerable, es evidente que la insatisfacción respecto a la formación de equipos tiene un peso significativo.

Estos resultados sugieren que, aunque la mitad de los trabajadores percibe que se fomenta el trabajo en equipo, existe una preocupación notable entre el otro 50%, que percibe deficiencias en esta área. Esto podría indicar la necesidad de implementar estrategias más efectivas para fortalecer la dinámica de trabajo en equipo, con el objetivo de mejorar la colaboración y alcanzar los objetivos organizacionales de manera más eficiente.

Dimensión: Estimulación intelectual

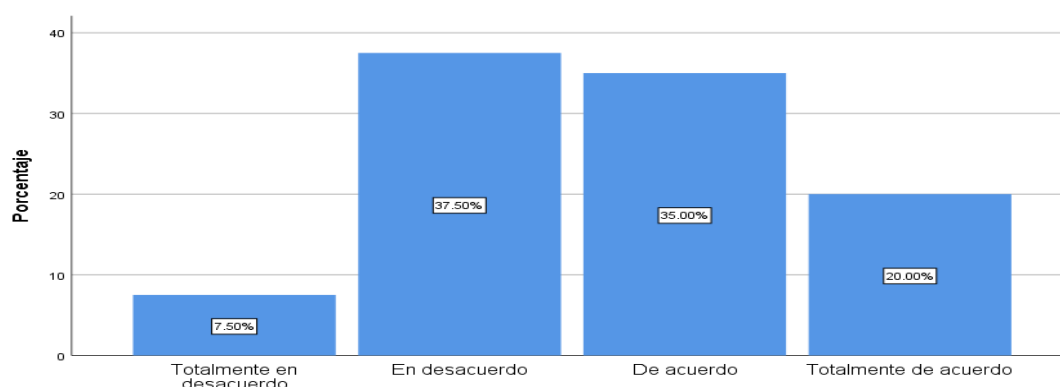
Tabla 8

Importancia de la creatividad en el centro de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7.5	7.5	7.5
	En desacuerdo	15	37.5	37.5	45.0
	De acuerdo	14	35.0	35.0	80.0
	Totalmente de acuerdo	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 4
Importancia de la creatividad en el centro de trabajo



Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

Se refleja una evaluación diversa respecto a la importancia de la creatividad en el centro de trabajo. Un 45% de los encuestados tiene una percepción negativa o no tan favorable sobre este aspecto: el 37.5% se mostró en desacuerdo y el 7.5% totalmente en desacuerdo con que la creatividad sea valorada o fomentada en su lugar de trabajo. Sin embargo, un 35% de los trabajadores está de acuerdo y un 20% está totalmente de acuerdo, lo que indica que el 55% de los encuestados reconoce la creatividad como un factor importante en su centro de trabajo.

Estos resultados revelan una percepción dividida, donde, aunque más de la mitad de los trabajadores valora la creatividad, una proporción significativa aún percibe que esta no es lo suficientemente importante o fomentada. Esto sugiere la necesidad de fortalecer las políticas y prácticas que promuevan la creatividad como una herramienta esencial para la innovación y el éxito.

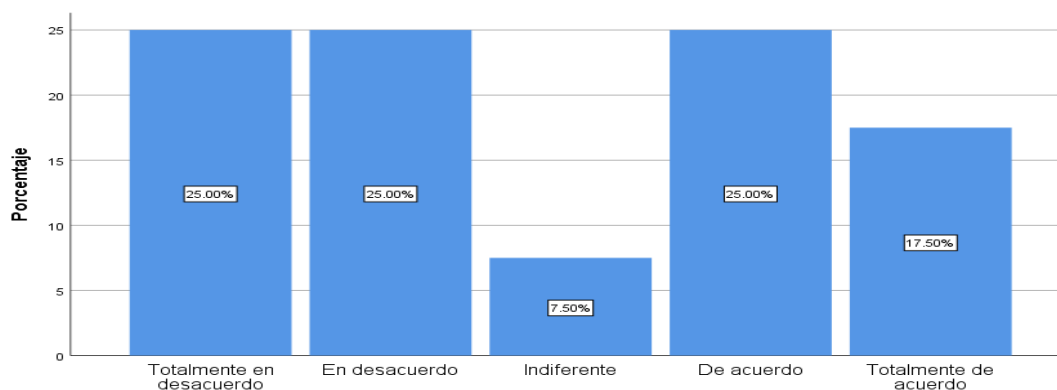
Tabla 9
Capacidad de la cámara de comercio para solucionar problemas inmediatos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	25.0	25.0	25.0
	En desacuerdo	10	25.0	25.0	50.0
	Indiferente	3	7.5	7.5	57.5
	De acuerdo	10	25.0	25.0	82.5
	Totalmente de acuerdo	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 5

Capacidad de la cámara de comercio para solucionar problemas inmediatos



Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

Los resultados muestran una evaluación diversa sobre la capacidad de la cámara de comercio para solucionar problemas inmediatos. Un 50% mostró una percepción negativa respecto a la interrogante: el 25% está totalmente en desacuerdo y otro 25% está en desacuerdo con que la Cámara de Comercio sea eficaz en la resolución inmediata de problemas. Este es un resultado preocupante, ya que indica que la mitad de los trabajadores percibe que la organización no responde con rapidez ante los problemas. Por otro lado, un 25% está de acuerdo y un 17,5% está totalmente de acuerdo, lo que indica que el 42,5% de los trabajadores percibe de manera positiva la capacidad de la cámara para resolver problemas de forma oportuna. Además, un 7.5% se muestra indiferente, lo que podría señalar una falta de interés o compromiso con este tema.

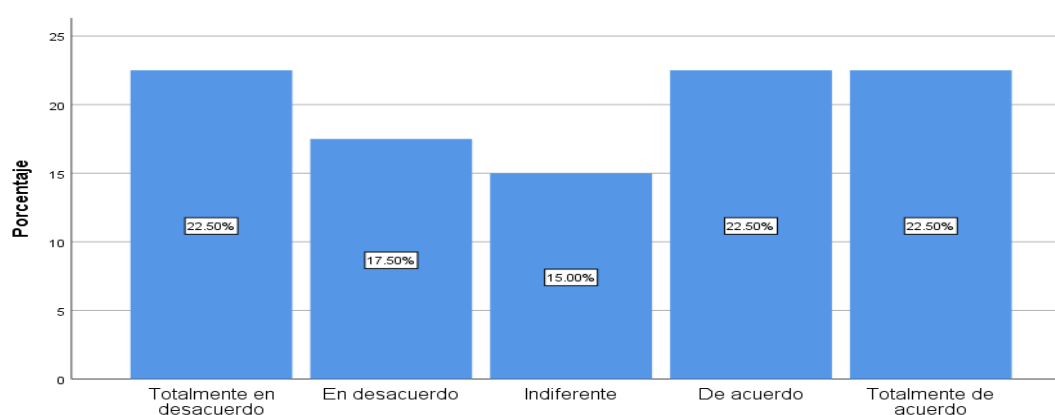
Estos resultados destacan una preocupación considerable entre los trabajadores respecto a la capacidad de respuesta de la cámara de comercio ante problemas inmediatos. Aunque existe un grupo que percibe esta capacidad de manera positiva, es crucial abordar las deficiencias identificadas. Implementar estrategias que mejoren la agilidad en la resolución de problemas podría incrementar la confianza y satisfacción de los trabajadores con la gestión.

Tabla 10
Responsabilidad del gerente en sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	22.5	22.5	22.5
	En desacuerdo	7	17.5	17.5	40.0
	Indiferente	6	15.0	15.0	55.0
	De acuerdo	9	22.5	22.5	77.5
	Totalmente de acuerdo	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 6
Responsabilidad del gerente en sus funciones



Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

Los resultados indican una percepción equilibrada respecto a la responsabilidad del gerente en sus funciones. El 40% de los encuestados tiene una opinión negativa al respecto: el 22.5% está totalmente en desacuerdo y el 17.5% está en desacuerdo con que el gerente cumpla adecuadamente con sus responsabilidades. Estos resultados sugieren que un porcentaje significativo de trabajadores considera que el gerente no está asumiendo sus funciones de manera satisfactoria. Por otro lado, un 22.5% de los trabajadores está de acuerdo y otro 22.5% está totalmente de acuerdo con que el gerente es responsable en sus funciones, lo que indica que el 45% tiene una percepción positiva. Un 15% de los trabajadores se muestra indiferente, lo que podría reflejar una falta de interés o involucramiento con respecto al cumplimiento de las funciones gerenciales.

Estos resultados revelan que existe una división significativa en las percepciones sobre la responsabilidad del gerente. Aunque un grupo

importante de trabajadores reconoce que el gerente cumple con sus funciones, hay una parte considerable que tiene una percepción negativa o es indiferente al respecto. Esto sugiere que sería recomendable mejorar la comunicación y la visibilidad de las acciones del gerente para garantizar que los empleados perciban un liderazgo más comprometido y responsable.

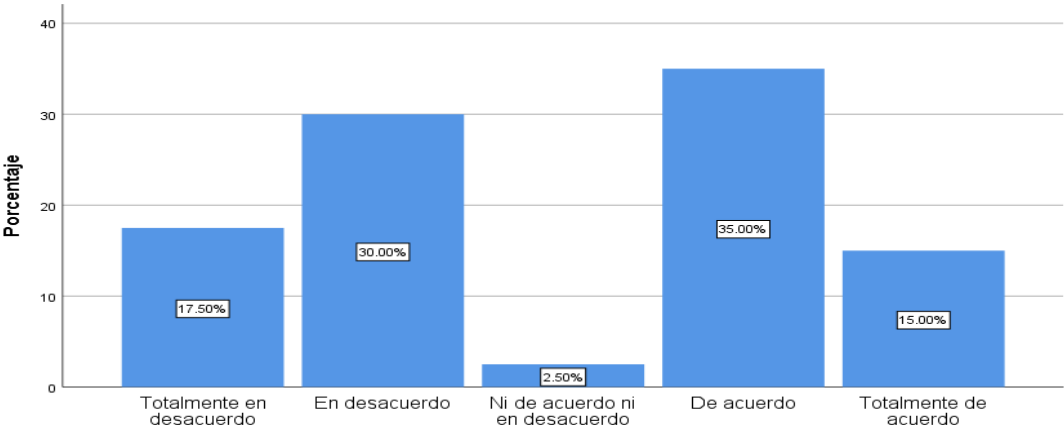
Dimensión: Consideración individual

Tabla 11
Atención adecuada de los trabajadores en su puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	17.5	17.5	17.5
	En desacuerdo	12	30.0	30.0	47.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.5	2.5	50.0
	De acuerdo	14	35.0	35.0	85.0
	Totalmente de acuerdo	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 7
Atención adecuada de los trabajadores en su puesto de trabajo



Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

Los resultados reflejan opiniones diversas respecto a la atención adecuada de los trabajadores en su puesto de trabajo. El 47.5% mostró una percepción negativa pues el 17.5% está totalmente en desacuerdo y el 30% está en desacuerdo con que los trabajadores prestan la atención adecuada en sus funciones. Esta proporción considerable propone que una parte significativa considera que no se está cumpliendo con el nivel esperado de

atención en sus puestos de trabajo. Por otro lado, el 35% de los encuestados está de acuerdo y el 15% está totalmente de acuerdo, lo que representa un 50% de percepciones positivas, indicando que la mitad de los trabajadores percibe que la atención en el puesto de trabajo es adecuada. Un 2.5% de los encuestados se muestra indiferente, lo que puede reflejar una falta de involucramiento o interés respecto a la interrogante.

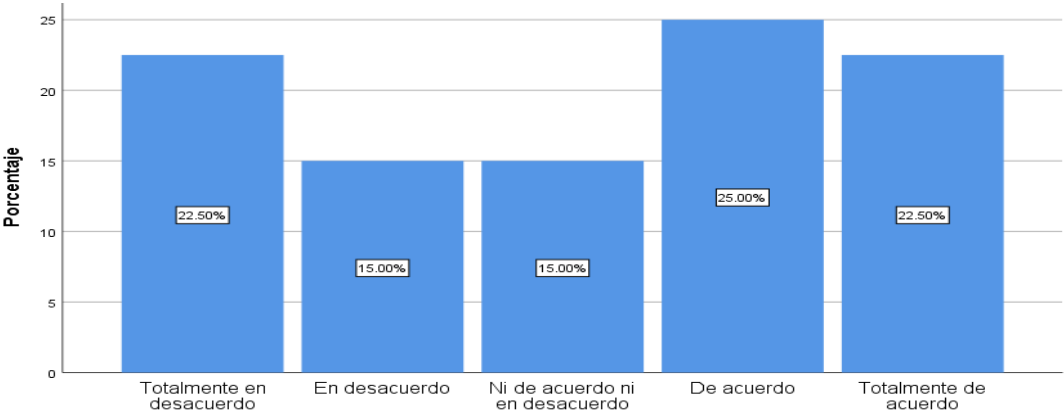
Esto indica que, si bien la mitad de los trabajadores considera que sus colegas mantienen una atención adecuada en sus labores, una parte importante percibe deficiencias en este aspecto. Esto sugiere la necesidad de implementar medidas que mejoren el enfoque y la atención de los empleados en sus funciones, ya sea mediante capacitaciones, ajustes en las condiciones laborales o el establecimiento de incentivos para fomentar un mayor compromiso en el trabajo diario.

Tabla 12
Cumplimiento de las expectativas de los trabajadores por la cámara de comercio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	22.5	22.5	22.5
	En desacuerdo	6	15.0	15.0	37.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	15.0	15.0	52.5
	De acuerdo	10	25.0	25.0	77.5
	Totalmente de acuerdo	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 8
Cumplimiento de las expectativas de los trabajadores por la cámara de comercio



Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

Los resultados muestran opiniones divididas respecto al cumplimiento de las expectativas de los trabajadores por parte de la Cámara de Comercio. Un 37.5% de los encuestados tiene una percepción negativa: el 22.5% está totalmente en desacuerdo y el 15% está en desacuerdo con que la cámara de comercio cumpla con sus expectativas. Estos resultados reflejan una proporción importante de trabajadores que considera que sus expectativas no están siendo satisfechas. Un 15% de los encuestados se muestra indiferente, lo que sugiere que este grupo de trabajadores tiene una percepción neutral o no tiene una opinión clara sobre si sus expectativas están siendo cumplidas o no. Por otro lado, un 25% está de acuerdo y otro 22.5% está totalmente de acuerdo con que la cámara de comercio cumple con sus expectativas, lo que representa un 47.5% de opiniones positivas. Aunque este grupo refleja satisfacción en este aspecto, la presencia de un alto porcentaje de desacuerdos e indiferencias sugiere que aún hay espacio para mejorar.

Estos resultados sugieren que la cámara de comercio debe trabajar en ajustar sus políticas y estrategias para alinear mejores sus acciones con las expectativas de los trabajadores. Es fundamental identificar qué aspectos específicos están generando insatisfacción para poder abordarlos de manera efectiva y aumentar la satisfacción general de los empleados.

Tabla 13

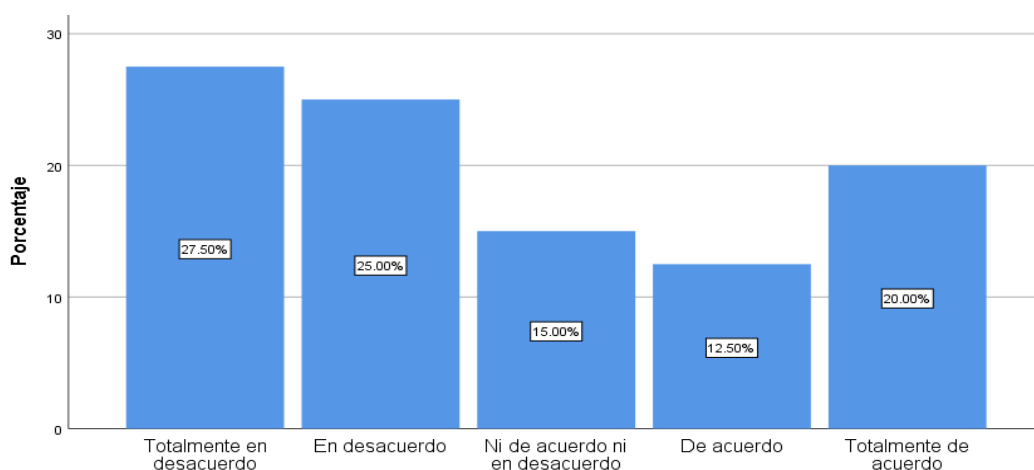
Conducta de los líderes hacia los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	27.5	27.5	27.5
	En desacuerdo	10	25.0	25.0	52.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	15.0	15.0	67.5
	De acuerdo	5	12.5	12.5	80.0
	Totalmente de acuerdo	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 9

Conducta de los líderes hacia los trabajadores



Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

Se observa una percepción predominantemente negativa respecto a la conducta de los líderes hacia los trabajadores. Un 27,5% de los encuestados está totalmente en desacuerdo y un 25% está en desacuerdo, lo que representa un 52,5% de opiniones desfavorables. Esta mayoría refleja una importante insatisfacción con la manera en que los líderes se relacionan y actúan frente a los trabajadores. Además, un 15% de los encuestados se muestra indiferente, lo que sugiere que este grupo no tiene una postura clara sobre la conducta de los líderes, o bien no considera este aspecto como relevante en su experiencia laboral. Por otro lado, un 12.5% está de acuerdo y un 20% está totalmente de acuerdo, lo que suma un 32.5% de percepciones positivas sobre la conducta de los líderes. A pesar de esto, el porcentaje de desacuerdos y opiniones neutrales es significativamente más alto, lo que señala que los líderes no están cumpliendo con las expectativas de una parte considerable de los trabajadores.

Este análisis pone de manifiesto la necesidad de perfeccionar las prácticas de liderazgo dentro de la organización, específicamente en términos de la conducta hacia los empleados. Fortalecer la relación entre líderes y trabajadores, promoviendo actitudes más positivas y colaborativas, es crucial para reducir los desacuerdos y aumentar la satisfacción general en el lugar de trabajo.

VARIABLE 1: Cultura organizacional

Dimensión: Trabajo en equipo

Tabla 14

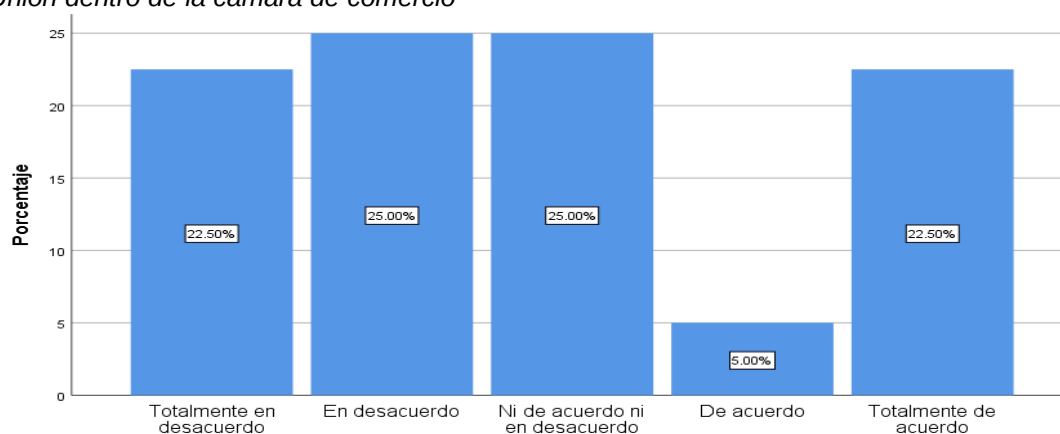
Unión dentro de la cámara de comercio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	22.5	22.5	22.5
	En desacuerdo	10	25.0	25.0	47.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	25.0	25.0	72.5
	De acuerdo	2	5.0	5.0	77.5
	Totalmente de acuerdo	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 10

Unión dentro de la cámara de comercio



Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

Los resultados sobre la unión dentro de la cámara de comercio revelan opiniones divididas. Un 47.5% mostró una percepción negativa pues el 22.5% está totalmente en desacuerdo y el 25% está en desacuerdo con que haya unión dentro de la organización. Este grupo representa casi la mitad de los trabajadores, lo que indica una falta de cohesión y colaboración en el equipo. Además, un 25% de los encuestados se muestra indiferente, lo que podría reflejar que una cuarta parte de los trabajadores no percibe ni positiva ni negativamente la unión dentro de la cámara de comercio, o bien que consideran que este aspecto no tiene un impacto significativo en su experiencia laboral. Por otro lado, el 5% está de acuerdo y otro 22.5% está totalmente de acuerdo, lo que refleja que el 27.5% de los encuestados tiene una percepción positiva sobre la unión en la organización. Aunque este grupo

es menor en comparación con quienes tienen una percepción negativa o indiferente, su existencia indica que algunos trabajadores perciben un buen nivel de cohesión.

Este análisis pone en evidencia que existe una importante división respecto a la percepción de la unión dentro de la cámara de comercio. Con casi la mitad de los trabajadores percibiendo una falta de cohesión, sería recomendable que la organización refuerce las actividades de integración y fomente el trabajo en equipo para mejorar la dinámica entre los colaboradores y crear un entorno más colaborativo y unido.

Tabla 15

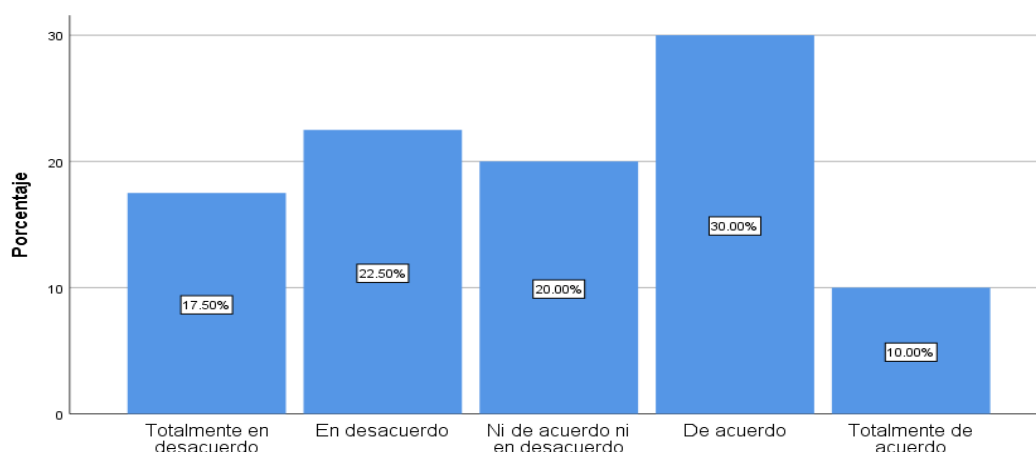
Consideración de la participación de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	17.5	17.5	17.5
	En desacuerdo	9	22.5	22.5	40.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20.0	20.0	60.0
	De acuerdo	12	30.0	30.0	90.0
	Totalmente de acuerdo	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 11

Consideración de la participación de los trabajadores



Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

Se visualiza una distribución mixta en cuanto a la consideración de la participación de los trabajadores. Un 40% de los encuestados tiene una percepción negativa: el 17.5% está totalmente en desacuerdo y el 22.5% está

en desacuerdo con que su participación sea tomada en cuenta dentro de la organización. Este resultado refleja que una parte significativa de los trabajadores no siente que su opinión o participación sea valorada. Un 20% de los colaboradores se muestra indiferente, lo que podría indicar que una proporción de empleados no tiene una opinión definida al respecto o que no perciben impacto en su participación. Por otro lado, un 30% de los encuestados está de acuerdo y un 10% está totalmente de acuerdo, lo que significa que el 40% de los trabajadores considera que su participación es tomada en cuenta. Aunque este grupo positivo es equivalente al grupo negativo, la proporción de indiferencia sigue siendo considerable.

Este análisis sugiere que, si bien una parte de los trabajadores percibe que su participación es valorada, la organización debe prestar atención al 40% que no siente que su opinión sea tomada en cuenta, así como al 20% que se mantiene neutral.

Tabla 16

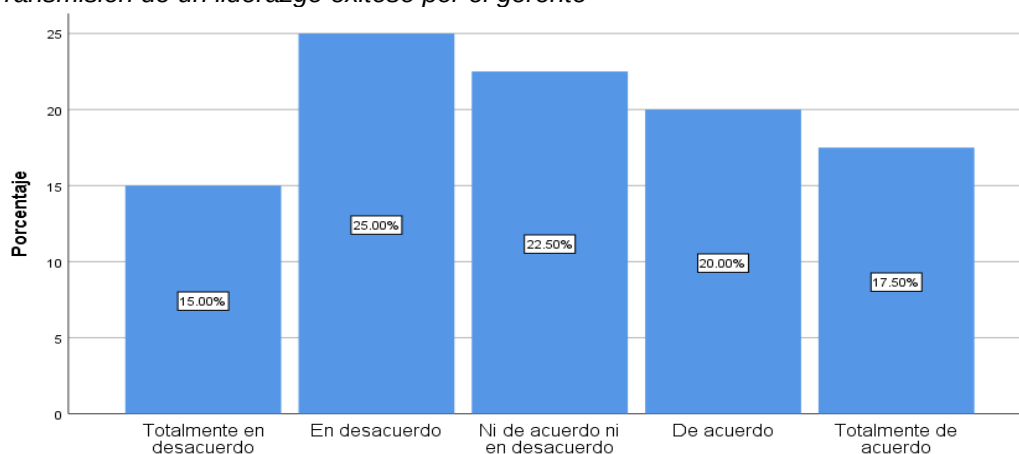
Transmisión de un liderazgo exitoso por el gerente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	15.0	15.0	15.0
	En desacuerdo	10	25.0	25.0	40.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22.5	22.5	62.5
	De acuerdo	8	20.0	20.0	82.5
	Totalmente de acuerdo	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 12

Transmisión de un liderazgo exitoso por el gerente



Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

Se presentan resultados diversos respecto a la transmisión de un liderazgo exitoso por el gerente. Un 40% de los encuestados tiene una percepción negativa pues el 15% está totalmente en desacuerdo y el 25% está en desacuerdo con que el gerente transmite un liderazgo exitoso. Esto indica que un porcentaje considerable de los trabajadores no percibe un liderazgo efectivo por parte del gerente. Un 22.5% de los encuestados se muestra indiferente, lo que sugiere que este grupo no tiene una postura clara sobre el estilo de liderazgo del gerente o no percibe que este aspecto tiene un impacto directo en su trabajo. Por otro lado, un 20% está de acuerdo y un 17,5% está totalmente de acuerdo con que el gerente transmite un liderazgo exitoso, lo que suma un 37,5% de percepciones positivas. Aunque este grupo representa una porción significativa, es importante notar que la mayoría de los encuestados no tiene una opinión claramente positiva sobre el liderazgo del gerente.

Este análisis revela una preocupación importante respecto al liderazgo dentro de la organización, con un equilibrio entre las opiniones positivas y negativas, y una proporción considerable de trabajadores que no tiene una postura clara. Sería recomendable que la organización considere acciones para mejorar el liderazgo, haciendo más visible y efectivo, a fin de aumentar la confianza de los trabajadores en la capacidad de liderazgo del gerente.

Dimensión: Normas y/o valores

Tabla 17

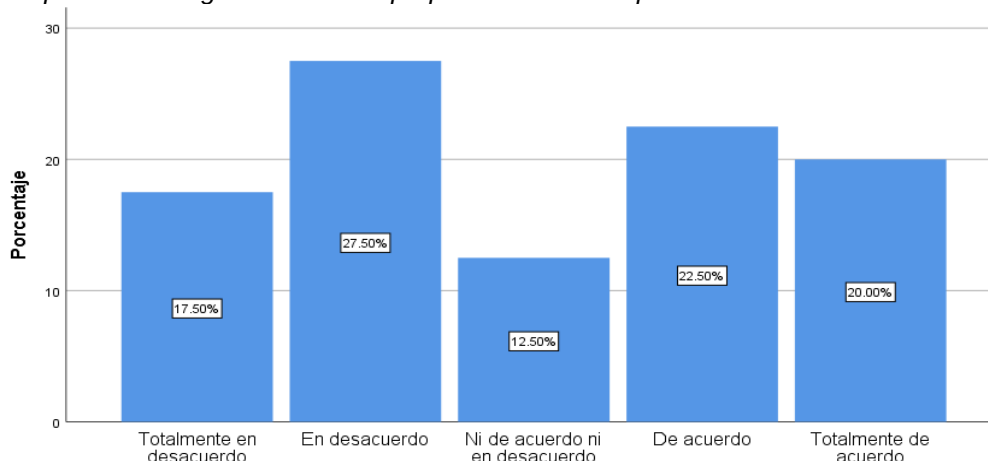
Cumplimiento del gerente con las propuestas hacia su personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	17.5	17.5	17.5
	En desacuerdo	11	27.5	27.5	45.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	12.5	12.5	57.5
	De acuerdo	9	22.5	22.5	80.0
	Totalmente de acuerdo	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 13

Cumplimiento del gerente con las propuestas hacia su personal



Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

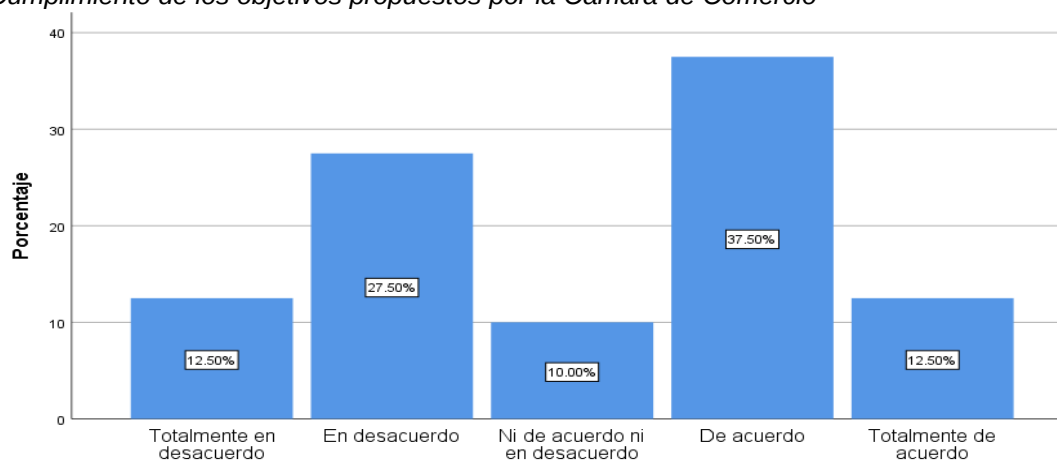
Los resultados sobre el cumplimiento del gerente con las propuestas hacia su personal presentan una distribución de percepciones variadas. Un 45% tiene una percepción negativa pues el 17.5% está totalmente en desacuerdo y el 27.5% está en desacuerdo con que el gerente cumple con las propuestas realizadas hacia el personal. Este alto porcentaje sugiere que casi la mitad de los trabajadores no confía en el cumplimiento de las promesas o compromisos por parte del gerente. Un 12.5% de los trabajadores se muestra indiferente, lo que podría reflejar que estos empleados no perciben ni positiva ni negativamente el cumplimiento de las propuestas del gerente o que no están involucrados en este aspecto. Por otro lado, el 22,5% está de acuerdo y un 20% está totalmente de acuerdo, lo que suma un 42,5% de percepciones positivas. Esto indica que una proporción importante sí percibe que el gerente cumple con sus propuestas.

Este análisis sugiere que, aunque existe un grupo considerable que confía en el cumplimiento de las propuestas por parte del gerente, casi la mitad de los trabajadores no comparte esta percepción. Esto refleja la necesidad de mejorar la comunicación y transparencia en la gestión de compromisos y propuestas dentro de la organización, asegurando que el personal sienta que se cumplen las promesas y que las acciones del gerente son coherentes con lo planteado.

Tabla 18*Cumplimiento de los objetivos propuestos por la Cámara de Comercio*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	12.5	12.5	12.5
	En desacuerdo	11	27.5	27.5	40.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	10.0	10.0	50.0
	De acuerdo	15	37.5	37.5	87.5
	Totalmente de acuerdo	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 14*Cumplimiento de los objetivos propuestos por la Cámara de Comercio*

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

Los resultados muestran una percepción diversa sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos por la Cámara de Comercio. Un 40% de los encuestados tiene una percepción negativa: el 12.5% está totalmente en desacuerdo y el 27.5% está en desacuerdo con que la cámara de comercio cumpla con los objetivos propuestos. Este grupo significativo de trabajadores sugiere que existen preocupaciones sobre la efectividad de la organización para alcanzar sus metas. Un 10% de los encuestados se muestra indiferente, lo que podría reflejar una escasez de involucramiento o conocimiento en los objetivos de la cámara de comercio, o simplemente una percepción neutral sobre el tema. Por otro lado, el 37,5% de los encuestados está de acuerdo y el 12,5% está totalmente de acuerdo, lo que suma un 50% de percepciones positivas. Este porcentaje sugiere que la mitad de los trabajadores percibe que la cámara de comercio está cumpliendo con los objetivos propuestos.

Este análisis revela una percepción equilibrada, con una división casi equitativa entre quienes perciben que la Cámara de Comercio cumple con sus objetivos y aquellos que creen que no lo hace. Para mejorar la percepción general, sería recomendable que la organización trabaje en la comunicación de sus logros y en la alineación de sus esfuerzos para que los trabajadores perciban un mayor compromiso y cumplimiento con los objetivos establecidos.

Tabla 19

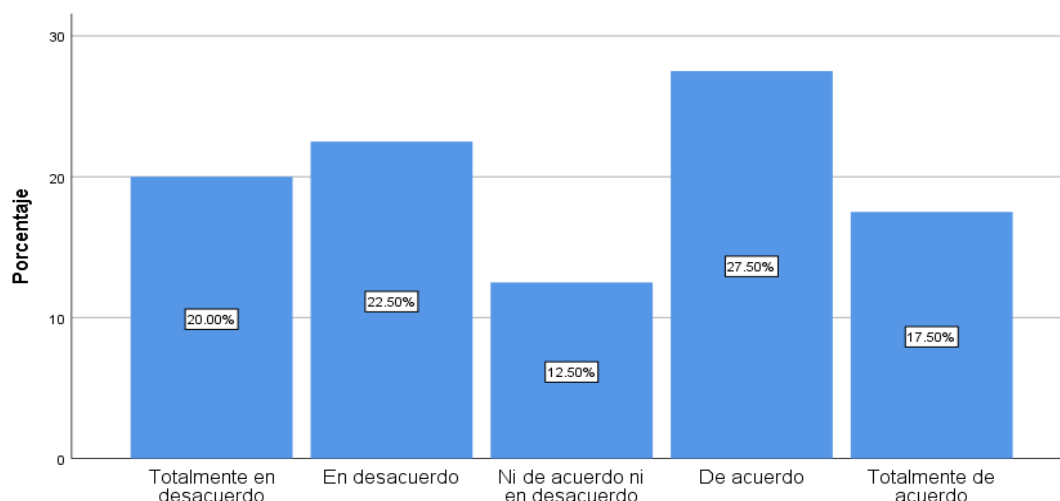
Consideración de tradiciones y costumbres por la Cámara de Comercio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	20.0	20.0	20.0
	En desacuerdo	9	22.5	22.5	42.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	12.5	12.5	55.0
	De acuerdo	11	27.5	27.5	82.5
	Totalmente de acuerdo	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 15

Consideración de tradiciones y costumbres por la Cámara de Comercio



Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

Los resultados reflejan una evaluación diversa sobre la consideración de tradiciones y costumbres por la Cámara de Comercio. Un 42.5% de los encuestados tiene una percepción negativa: el 20% está totalmente en desacuerdo y el 22.5% está en desacuerdo con que la cámara de comercio

considera las tradiciones y costumbres en sus operaciones. Este grupo significativo refleja que casi la mitad de los trabajadores percibe una falta de valoración hacia aspectos culturales dentro de la organización. Un 12.5% se muestra indiferente, lo que sugiere que este grupo no tiene una postura clara sobre si la Cámara de Comercio toma en cuenta las tradiciones y costumbres, o no percibe este aspecto como relevante. Por otro lado, un 27,5% de los trabajadores está de acuerdo y el 17,5% está totalmente de acuerdo, lo que suma un 45% de percepciones positivas. Este grupo considera que la Cámara de Comercio sí tiene en cuenta las tradiciones y costumbres, reflejando una valoración positiva en este aspecto.

Este análisis muestra una división significativa en las percepciones de los trabajadores respecto a la consideración de tradiciones y costumbres en la organización. Aunque casi la mitad de los encuestados valora positivamente este aspecto, otro grupo considerable lo ve de manera negativa. Sería recomendable que la cámara de comercio refuerce su compromiso con las tradiciones y costumbres locales, promoviendo iniciativas que refuercen la identidad cultural y mejoren la percepción de los trabajadores en este ámbito.

Dimensión: Clima de trabajo

Tabla 20

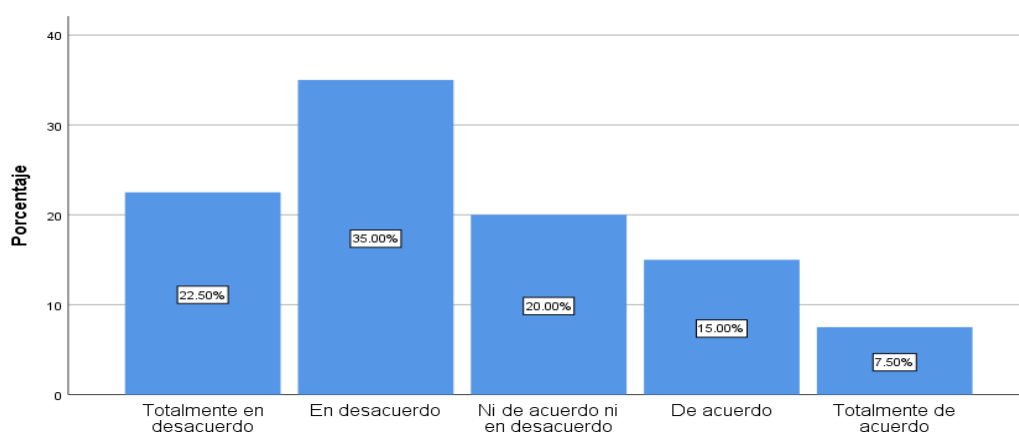
Ambiente laboral dentro de la Cámara de Comercio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	22.5	22.5	22.5
	En desacuerdo	14	35.0	35.0	57.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20.0	20.0	77.5
	De acuerdo	6	15.0	15.0	92.5
	Totalmente de acuerdo	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 16

Ambiente laboral dentro de la Cámara de Comercio



Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

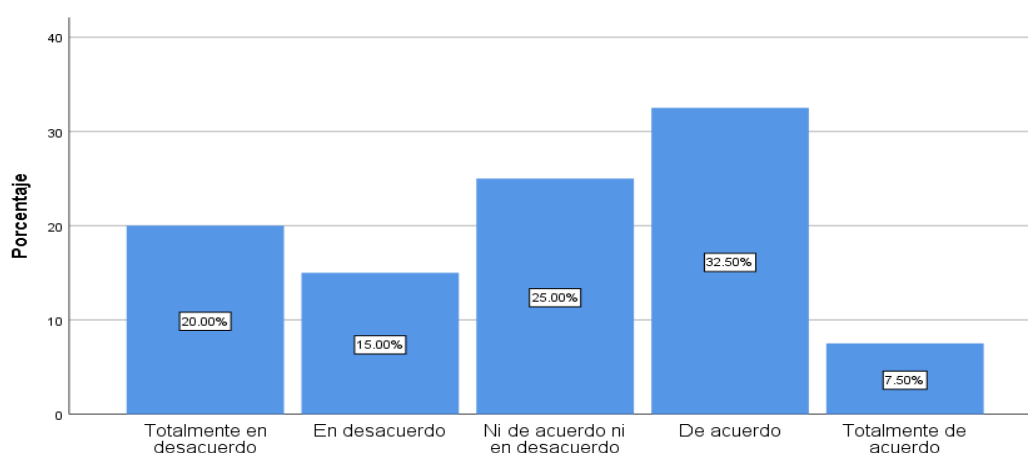
Se observa una evaluación predominantemente negativa respecto al ambiente laboral dentro de la Cámara de Comercio. Un 57.5% de los encuestados tiene una percepción desfavorable: el 22.5% está totalmente en desacuerdo y el 35% está en desacuerdo con que el ambiente laboral sea positivo dentro de la organización. Esta mayoría refleja una preocupación significativa sobre el clima laboral, lo que podría estar afectando el compromiso y la motivación de los trabajadores. Un 20% se muestra indiferente, lo que sugiere que una parte no tiene una opinión clara o no percibe que el ambiente laboral influye de manera significativa en su desempeño. Por otro lado, el 15% está de acuerdo y el 7,5% está totalmente de acuerdo con que el ambiente laboral es favorable, lo que suma un 22,5% de percepciones positivas. Aunque este grupo es considerablemente menor que los que tienen percepciones negativas, su existencia indica que algunos trabajadores encuentran el ambiente laboral adecuado.

Este análisis pone de manifiesto que el ambiente laboral en la cámara de comercio es percibido de manera crítica por la mayoría de los trabajadores, lo que podría afectar tanto el rendimiento como la satisfacción en el trabajo. Es recomendable que la organización implemente medidas para mejorar el clima laboral, fomentando un entorno más colaborativo, inclusivo y motivador, con el objetivo de reducir las percepciones negativas e indiferentes y mejorar la calidad del entorno de trabajo.

Tabla 21*Condiciones de trabajo percibidas como correctas por los trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	20.0	20.0	20.0
	En desacuerdo	6	15.0	15.0	35.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	25.0	25.0	60.0
	De acuerdo	13	32.5	32.5	92.5
	Totalmente de acuerdo	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 17*Condiciones de trabajo percibidas como correctas por los trabajadores*

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

Los resultados sobre las condiciones de trabajo percibidas como correctas por los trabajadores reflejan opiniones mixtas. Un 35% tiene una percepción negativa pues el 20% está totalmente en desacuerdo y el 15% está en desacuerdo con que las condiciones de trabajo sean adecuadas. Este grupo indica que una parte significativa de los empleados percibe deficiencias en las condiciones laborales. Un 25% se muestra indiferente, lo que podría reflejar una falta de involucramiento o una percepción neutral sobre las condiciones de trabajo. Esto sugiere que un cuarto de los trabajadores no tiene una opinión clara sobre si las condiciones laborales son adecuadas o no. Por otro lado, un 32,5% está de acuerdo y un 7,5% está totalmente de acuerdo, lo que representa un 40% de percepciones positivas. Estos resultados muestran que, si bien una parte importante de los trabajadores considera que las condiciones de trabajo son adecuadas, aún existe un grupo

considerable que no lo percibe de la misma manera o que se mantiene indiferente.

Este análisis destaca la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en la organización, ya que un número significativo de empleados no las percibe como correctas.

Tabla 22

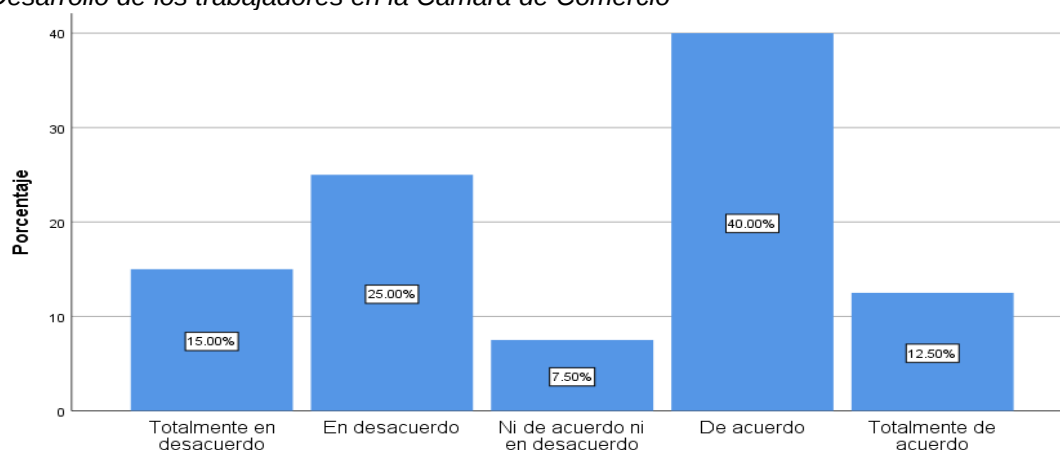
Desarrollo de los trabajadores en la Cámara de Comercio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	15.0	15.0	15.0
	En desacuerdo	10	25.0	25.0	40.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	7.5	7.5	47.5
	De acuerdo	16	40.0	40.0	87.5
	Totalmente de acuerdo	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 18

Desarrollo de los trabajadores en la Cámara de Comercio



Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

Los resultados sobre el desarrollo de los trabajadores en la Cámara de Comercio muestran opiniones mayormente positivas, aunque con un porcentaje significativo de percepciones negativas. Un 40% tiene una evaluación favorable: el 40% está de acuerdo y el 12.5% está totalmente de acuerdo en que la Cámara de Comercio fomenta el desarrollo de sus trabajadores. Este grupo representa una mayoría que percibe que la organización contribuye al crecimiento profesional y personal de sus empleados. Sin embargo, un 40% tiene una percepción negativa: el 15% está

totalmente en desacuerdo y el 25% está en desacuerdo con que la Cámara de Comercio promueva adecuadamente el desarrollo de sus trabajadores. Este grupo refleja una preocupación sobre la falta de oportunidades o apoyo para el crecimiento dentro de la organización. Un 7,5% de los encuestados se muestra indiferente, lo que indica que una pequeña proporción de trabajadores no tiene una opinión clara sobre el tema o no percibe que el desarrollo sea un aspecto relevante en su experiencia laboral.

Estos resultados sugieren que, si bien la Cámara de Comercio es vista de manera positiva en términos de promover el desarrollo de los trabajadores, un grupo importante aún percibe que existen deficiencias en este aspecto.

Tabla 23

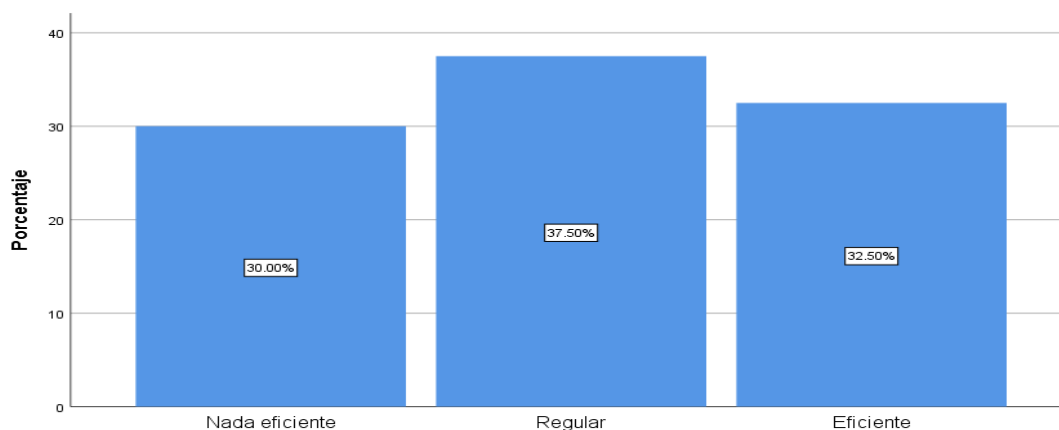
Evaluación del liderazgo transformacional en la cámara de comercio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada eficiente	12	30.0	30.0	30.0
	Regular	15	37.5	37.5	67.5
	Eficiente	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 19

Evaluación del liderazgo transformacional en la cámara de comercio



Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

Se presentan los resultados de la evaluación del liderazgo transformacional en la Cámara de Comercio. Los resultados reflejan una distribución variada, con un equilibrio entre percepciones positivas y negativas. Un 30% considera que el liderazgo transformacional no está

funcionando adecuadamente en la organización. El 37.5% lo califica como regular, lo que implica que, aunque algunos aspectos del liderazgo pueden estar funcionando, todavía hay oportunidades de mejora. Este grupo representa la proporción más grande de la muestra, indicando que una parte considerable de los empleados no tiene una opinión completamente negativa, pero tampoco ve el liderazgo como altamente efectivo. Por otro lado, un 32.5% considera que el liderazgo es eficiente, lo que refleja que casi un tercio de los trabajadores percibe positivamente el liderazgo transformacional. Aunque es un porcentaje relevante, está ligeramente por debajo de las percepciones neutras o negativas.

Este análisis revela la necesidad de reforzar las estrategias de liderazgo transformacional, ya que una parte considerable de los empleados no percibe que se está llevando a cabo de manera eficiente.

Tabla 24

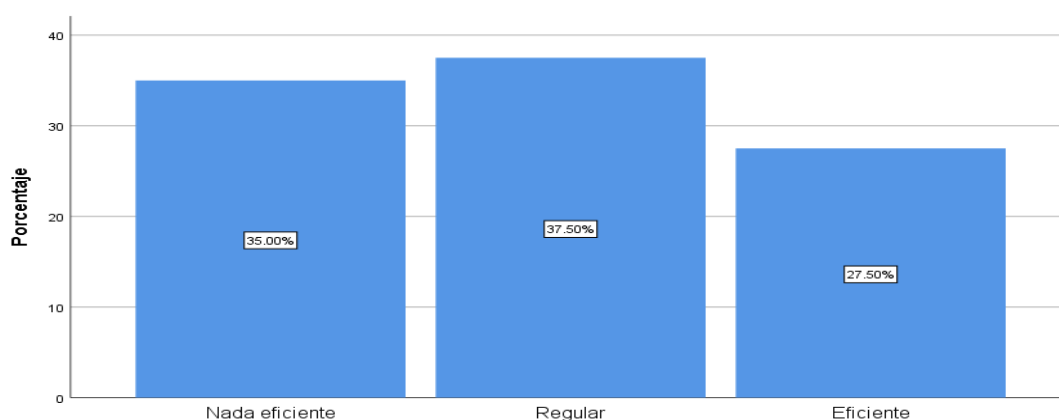
Percepción de la eficiencia de la cultura organizacional en la Cámara de Comercio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada eficiente	14	35.0	35.0	35.0
	Regular	15	37.5	37.5	72.5
	Eficiente	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Figura 20

Percepción de la eficiencia de la cultura organizacional en la Cámara de Comercio



Nota. Información recolectada de la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Análisis e interpretación:

En la Tabla y la Figura, se presentan los resultados sobre la percepción de la eficiencia de la cultura organizacional en la Cámara de Comercio. Los

resultados revelan una percepción mayoritariamente negativa o moderada. Un 35% considera que no es nada eficiente, indicando que una parte significativa de los trabajadores percibe importantes deficiencias en los valores, normas y prácticas que rigen la organización. Además, el 37.5% califica la cultura organizacional como regular, lo que refleja una percepción neutral en la que, aunque algunos aspectos pueden funcionar, existen áreas claras de mejora. Este grupo es el más grande, sugiriendo que muchos trabajadores no tienen una percepción completamente negativa, pero tampoco consideran que la cultura organizacional esté funcionando a un nivel eficiente. Por otro lado, solo un 27,5% de los encuestados percibe la cultura organizacional como eficiente, lo que indica que menos de un tercio de los trabajadores tiene una opinión positiva sobre este aspecto fundamental para el clima y la dinámica interna.

Este análisis sugiere que existe una clara necesidad de fortalecer la cultura organizacional. Las percepciones neutras o negativas resaltan la urgencia de promover valores más claros, fomentar la cohesión y mejorar la identificación de los colaboradores. Implementar estrategias que refuercen la comunicación interna, la colaboración y la alineación con los objetivos organizacionales podría ayudar a mejorar estas percepciones.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Determinación del comportamiento paramétrico

Hi: Los datos no provienen de una distribución normal.

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

De acuerdo con los criterios:

Si $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (Ho), lo que significa que los datos provienen de una distribución normal.

Si $p \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula de manera significativa, lo que indica que los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 25

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V.1	.148	40	.026	.942	40	.042
V.2	.160	40	.012	.921	40	.008

a. Corrección de significación de Lilliefors

Análisis e interpretación: Como la muestra tiene 40 participantes, y muestra que para la variable V.1 ($p = 0.042$) y la variable V.2 ($p = 0.008$), los valores de significancia son menores a 0.05, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula en ambos casos. Esto indica que los datos no provienen de una distribución normal. Por lo tanto, se utiliza la prueba no paramétrica de evaluación Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis.

Prueba de la hipótesis general

H1. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

Ho. No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ (5%)

Tabla 26

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre variables

			V.1	V.2
Rho de Spearman	V.1	Coeficiente de correlación	1.000	.911**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	V.2	Coeficiente de correlación	.911**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

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

Análisis e interpretación: En la Tabla, se presentan los resultados de la prueba de evaluación Rho de Spearman para analizar la relación entre las variables en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco. El coeficiente de valoración entre ambas variables es 0,911, indicando una relación positiva fuerte.

Se halló un valor de significancia de 0.000, que es menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$. Esto nos lleva a rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alterna (H1), concluyendo que existe una relación

significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional. Esta evaluación significativa sugiere que a medida que se fortalece el liderazgo transformacional en la organización, la cultura organizacional también mejora de manera considerable.

Prueba de la hipótesis específica 1

HE1. Existe una relación significativa entre la motivación inspiradora y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

Ho. No existe una relación significativa entre la motivación inspiradora y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

Tabla 27

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la motivación inspiradora y la cultura organizacional

			Motivación inspiradora	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Motivación inspiradora	Coeficiente de correlación	1.000	.694**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	.694**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

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

Análisis e interpretación: En la Tabla, se presentan los resultados de la prueba de evaluación Rho de Spearman para evaluar la relación entre la motivación inspiradora y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco. El coeficiente de ganancia obtenido es 0.694, lo que indica una relación positiva moderada.

El valor de significancia bilateral es $p = 0.000 < \alpha = 0.05$. Esto nos lleva a rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alternativa (HE1), concluyendo que existe una relación significativa entre la motivación inspiradora y la cultura organizacional. Este resultado sugiere que, a medida que se fortalece la motivación inspiradora dentro de la organización, la cultura organizacional mejora de manera considerable, reflejando la influencia positiva de un liderazgo que inspira a los trabajadores.

Prueba de la hipótesis específica 2

HE2. Existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

Ho. No existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

Tabla 28

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional

			Estimulación intelectual	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1.000	.952**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	.952**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

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

Análisis e interpretación: En la Tabla, se presentan los resultados de la prueba de valoración Rho de Spearman para evaluar la relación entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024. El coeficiente de valoración es 0.952, lo que indica una relación positiva fuerte.

El valor de significancia bilateral es $p = 0.000 < \alpha = 0.05$. Esto nos lleva a rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alterna (HE2), concluyendo que existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional. La calificación positiva muy fuerte sugiere que un incremento en la estimulación intelectual dentro de la organización está directamente relacionado con una mejora considerable en la cultura organizacional, lo que refleja la relevancia de incentivar un entorno de aprendizaje y crecimiento intelectual en la mejora del clima organizacional.

Prueba de la hipótesis específica 3

HE3. Existe una relación significativa entre la consideración individualizada y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

Ho. No existe una relación significativa entre la consideración individualizada y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.

Tabla 29

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la consideración individualizada y la cultura organizacional

			Consideración individualizada	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	1.000	.951**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	.951**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

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

Análisis e interpretación: En la Tabla, se presentan los resultados de la prueba de valoración Rho de Spearman para evaluar la relación entre la consideración individualizada y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024. El coeficiente de valoración es 0.951, lo que, de acuerdo con la escala proporcionada, indica una relación positiva fuerte. Este valor refleja que, a medida que se incrementa la consideración individualizada, la cultura organizacional mejora significativamente.

El valor de significancia bilateral es $p = 0.000 < \alpha = 0.05$. Esto nos lleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (HE3), concluyendo que existe una relación significativa entre la consideración individualizada y la cultura organizacional.

Estos resultados sugieren que un liderazgo que se centra en el trato personalizado de los empleados, considerando sus necesidades individuales, tiene un impacto directo y muy positivo en la cultura organizacional.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación ha arrojado resultados relevantes que permiten contrastar los resultados obtenidos en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024, con estudios previos realizados en otros contextos.

En relación con la hipótesis general, los resultados obtenidos en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco muestran que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la cultura organizacional ($Rho = 0.911$, $p = 0.000$). Este hallazgo es consistente con los estudios de Alfaro y Vidal (2024), quienes también encontraron una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en el sector de consultoría arqueológica, con un incremento del 54% en la efectividad organizacional mediante la aplicación de liderazgo transformacional. De manera similar, Obregón y Salvador (2022) en su investigación realizada en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán reportaron una correlación positiva alta ($r = 0.990$), lo que refuerza la importancia de un liderazgo transformacional adecuado. Además, González (2021) en su investigación sobre una Pyme en Buenos Aires, concluyó que la cultura organizacional afecta las prácticas de liderazgo dentro del modelo de liderazgo. Por su parte, Zavala (2021) comprobó una relación positiva y fuerte ($Rho = 0.774$) entre liderazgo transformacional y cultura organizacional durante la pandemia, resaltando que en contextos cambiantes y de crisis, el liderazgo transformacional puede ser clave para mantener una cultura organizacional fuerte. Estos estudios coinciden en destacar que el liderazgo transformacional cumple un rol primordial para fortalecer la cultura organizacional, lo que concuerda con los hallazgos en este estudio.

Sobre la hipótesis específica 1, los hallazgos revelan una relación significativa entre la motivación inspiradora y la cultura organizacional ($Rho = 0.694$, $p = 0.000$). Este hallazgo es comparable con los estudios de Carvajal y Chicaiza (2023), quienes encontraron que el liderazgo transformacional, al

fomentar la motivación y la inspiración, mejora el clima laboral y el rendimiento de los empleados, con un coeficiente de 0.620. Además, el estudio de Baldeón (2023) resalta que una mayor cultura organizacional mejora significativamente el desempeño laboral, lo cual es consistente con los hallazgos de la presente investigación. que subrayan la relevancia de la estimulación intelectual para el fortalecimiento de la cultura organizacional. Estos estudios refuerzan la idea de que un liderazgo transformacional centrado en la motivación inspiradora tiene un impacto directo y positivo en la percepción de los colaboradores sobre la cultura organizacional.

Respecto a la hipótesis específica 2, se observó una relación significativa entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional ($Rho = 0.952$, $p = 0.000$). Este hallazgo coincide con el estudio de Obregón y Salvador (2022), quienes encontraron una correlación positiva alta ($r = 0.951$) entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional. Este estudio subraya la relevancia de la estimulación intelectual como una dimensión clave del liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional.

Finalmente, respecto a la hipótesis específica 3, la relación entre la consideración individualizada y la cultura organizacional ($Rho = 0.951$, $p = 0.000$) también fue significativa. Este resultado está en consonancia con el estudio de Obregón y Salvador (2022), quienes reportaron una tensión positiva alta ($r = 0.958$) entre la influencia idealizada (que guarda relación con la consideración individualizada) y la cultura organizacional, subrayando que un liderazgo que se centra en las necesidades individuales de los empleados contribuye de manera significativa al fortalecimiento de la cultura organizacional. Asimismo, Bermeo (2022) destacó que la implementación de un liderazgo que valore las necesidades individuales de los empleados mejora su compromiso y satisfacción laboral, lo que impacta directamente en la cultura organizacional.

Finalmente, Quispe (2020), aunque encontró una relación baja y negativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en su estudio en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui, su investigación resulta un contraste interesante. Esto sugiere que la influencia del liderazgo transformacional puede variar en función del contexto organizacional y el sector, lo cual abre la posibilidad de estudiar más a fondo cómo la cultura y el

tipo de organización pueden afectar la eficacia del liderazgo transformacional en la percepción de los colaboradores.

En conjunto, estos hallazgos destacan que el liderazgo transformacional, con sus diferentes dimensiones como la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, está fuertemente correlacionado con la cultura organizacional en diversos contextos. Las investigaciones previas tanto a nivel nacional como internacional refuerzan los resultados obtenidos en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, subrayando la importancia de implementar un liderazgo transformacional efectivo para fortalecer la cultura organizacional y mejorar el rendimiento general en las organizaciones.

CONCLUSIONES

Se determinó que existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024, con un coeficiente de relación Rho de Spearman = 0.911 y un $p = 0.000$. Los hallazgos evidenciaron que el liderazgo transformacional fue mayormente percibido como regular por los empleados. Este tipo de liderazgo, aunque promueve la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, no logró impactar de manera sobresaliente en la cultura organizacional, que también fue valorada de forma regular. Se identifican áreas de mejora clave, lo que sugiere que la implementación de estrategias adicionales en estas dimensiones podría reforzar significativamente la percepción de la cultura organizacional y aumentar el compromiso de los trabajadores.

Se conoció que existe una relación significativa y positiva entre la motivación inspiradora y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024, con un coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0.694 y un $p = 0.000$. Los hallazgos evidenciaron que la motivación inspiracional fue valorada de forma moderada por los empleados, lo que indica que, si bien los líderes lograron motivar emocionalmente a sus equipos, el impacto de estas acciones no fue percibido como lo suficientemente fuerte para transformar de manera significativa la cultura organizacional.

Se conoció que existe una relación significativa y positiva entre la estimulación intelectual con la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024, con un coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0.952 y un $p = 0.000$. Los hallazgos evidenciaron que los empleados valoraron altamente los esfuerzos de los líderes por fomentar el desarrollo intelectual y promover un ambiente creativo. Esta dimensión del liderazgo tuvo un impacto considerable en la cultura organizacional, favoreciendo un entorno más innovador y colaborativo. No obstante, se identificaron áreas donde una mayor inversión en programas de capacitación y aprendizaje continuo podría potenciar aún más estos resultados, consolidando una cultura organizacional más fuerte.

Se determinó que existe una relación significativa y positiva entre la consideración individualizada y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024, con un coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0.951 y un $p = 0.000$. Los hallazgos evidenciaron que los líderes prestaron a las necesidades específicas de los empleados contribuyó a crear un entorno laboral más armonioso y cohesionado. No obstante, a pesar de los beneficios claros de este enfoque, la percepción generalizada fue que esta dimensión se aplicaba de manera regular, lo que sugiere que una mayor atención y un enfoque más profundo en las necesidades individuales de los empleados podría mejorar aún más la cohesión y el compromiso dentro de la organización.

RECOMENDACIONES

Recomendación dirigida a la alta gerencia de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco: Se recomienda implementar programas de formación continua en liderazgo transformacional para los directivos y jefes de áreas. Se pueden organizar capacitaciones periódicas y talleres enfocados en prácticas transformacionales, promoviendo la motivación, la innovación y la consideración individualizada. Con esta recomendación se espera fortalecer las habilidades de liderazgo, logrando una mejora significativa en la cultura organizacional y promoviendo un entorno más colaborativo y orientado a objetivos comunes.

Recomendación dirigida a los responsables de recursos humanos: Se recomienda fomentar actividades que refuercen la motivación inspiradora dentro de la organización. Esto se puede ejecutar desarrollando estrategias de reconocimiento y retroalimentación continua, organizando eventos motivacionales y charlas inspiradoras con líderes transformacionales. Se espera aumentar la motivación y el compromiso de los colaboradores, lo que mejorará el clima organizacional y promoverá el cumplimiento efectivo de normas y valores.

Recomendación dirigida a los responsables de recursos humanos: Se recomienda incorporar programas de estimulación intelectual dentro de los planes de desarrollo de los empleados. Esto se puede ejecutar mediante la creación de un plan de formación que incluya cursos, seminarios y actividades que fomenten el aprendizaje y la innovación, así como la promoción de programas internos de mentorías. Se espera mejorar las competencias de los empleados, logrando una cultura organizacional más innovadora, adaptable y comprometida con el crecimiento individual y colectivo.

Recomendación dirigida a los líderes de equipos y áreas de trabajo: Se recomienda practicar de manera más activa la consideración individualizada con los empleados, valorando sus necesidades particulares. Esto se puede ejecutar a través de reuniones individuales periódicas entre líderes y empleados para discutir metas personales y profesionales, ofrecer apoyo y reconocer logros. Se espera fomentar una mayor satisfacción y compromiso

de los empleados, lo que mejorará el ambiente organizacional y garantizará el cumplimiento de los objetivos y valores de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, C. N., y Vidal, E. A. (2024). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional del sector consultoría arqueológica, 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/05d4adef-f05f-49d3-b1af-cda17d6b0783>
- Amaya, M. (2020). *Autoconfianza con humildad para un gran liderazgo*. Forbes México: https://www.forbes.com.mx/red-forbes-autoconfianza-con-humildad-para-un-gran-liderazgo/#google_vignette
- Arias, J. L., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología*. (1.^a ed.). Enfoques Consulting EIRL. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Barcenas, J. (2022). *8 tendencias de liderazgo a tener en cuenta en 2023*. LinkedIn: <https://es.linkedin.com/pulse/8-tendencias-de-liderazgo-tener-en-cuenta-2023-jaime-barcenas>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations* (1.^a ed.). Free Press. <https://doi.org/https://www.amazon.com/LEADERSHIP-PERFORMANCE-BEYOND-EXPECTATIONS-Bernard/dp/0029018102>
- Bermeo, D. P. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35359/1/149%20GTH.pdf>
- Cárdenas, L. D. (2019). La creatividad y la educación en el siglo XXI. *Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía*, 12(2), 211-224. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/5610/561068684008/html/>
- Carvajal, A. G., y Chicaiza, K. M. (2023). *El liderazgo transformacional para el mejoramiento del clima laboral en empresas de servicios*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/38659>

- Diez, E. J. (2001). *La organización educativa, estrategias de análisis e innovación*. Ediversitas.
<https://doi.org/https://educar.unileon.es/Antigua/Public00.htm>
- Donawa, Z. A. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(8), 43-63.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
- ESAN Graduate School of Business. (2018, 2 de agosto). *A nivel mundial, Perú es el tercer país con mayor cantidad de emprendimientos en fase temprana, pero pocas logran consolidarse*.
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/peru-tercer-pais-con-mayor-cantidad-de-emprendimientos-en-fase-temprana>
- Farias-Macias, Á. A., Macias-Moreira, M. E., Zambrano-Cedeño, L. A., & Gómez-Bravo, N. V. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. *Dom. Cien*, 7(4), 586-601.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2439>
- Fernández, M. C., y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74.
<https://doi.org/https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/22498>
- Foro Económico Mundial. (2020). *Informe sobre el futuro del empleo 2020*.
<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/>.
- Gamarra, G. (2023, noviembre 30). *Qué es el liderazgo transformacional y sus características*. Factorial: <https://factorialhr.es/blog/liderazgo-transformacional/#%C2%BFque-es-el-liderazgo-transformacional>
- Gámez, D. A., y Toscano, J. A. (2023). Importancia del Liderazgo Transformacional en la Cultura y Resultados. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 1108-1126.
<https://doi.org/https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/8748/13030>

- Garza, M. T., Guzmán, E., y Gallardo, M. C. (2018). El autoliderazgo y la inteligencia emocional: un estudio de la generación de los millennials. *Revista Ciencia y Sociedad*, 43(2), 51-65. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/870/87060120005/html/>
- González, P. (2021). *Cultura organizacional y liderazgo transformacional*. [Tesis de maestría, Universidad de Belgrano]. Repositorio institucional UB. <https://repositorio.ub.edu.ar/bitstream/handle/123456789/9528/salomon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. (3.ª ed.). McGraw Hill. <https://doi.org/https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>
- Hadziahmetovic, N., Tandir, N., y Dzambić, A. (2023). A Research Review of Leadership Styles. *International Journal of Academic Research in Economics and Management and Sciences*, 12(1), 188–206. https://doi.org/https://hrmars.com/papers_submitted/15799/a-research-review-of-leadership-styles.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ª ed.). McGraw-Hill. https://doi.org/https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1.ª ed). McGraw Hill Education. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Iglesias, I. (2021). Cultura organizacional y transformación. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/119013-cultura-organizacional-y-transformacion>
- Instituto de Comunicación y Desarrollo. (2015). *Un camino para avanzar y para crecer: Guía para el desarrollo de alianzas colaborativas en la sociedad civil*. Centro Ecuatoriano de Derecho Ambiental (CEDA). <https://doi.org/https://www.lasociedadcivil.org/wp-content/uploads/2015/06/2015M-CEDA-alianzas-colaborativas.pdf>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Perú: Principales Resultados de la Encuesta Nacional de Empresas*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1430/pdfs/libro.pdf
- Instituto Peruano de Economía. (2020). *Huánuco: caída de 2.1 % tras 42 trimestres de continuo crecimiento*.
<https://www.ipe.org.pe/portal/huanuco-caida-de-2-1-tras-42-trimestres-de-continuo-crecimiento/>.
- Londoño, A. (2021, 29 de octubre). *Liderazgo transformacional: ¿Qué es y cómo aplicarlo?* Universidad Continental :
<https://blog.continua.edu.pe/liderazgo-transformacional>
- López, E., Hincapié, S. M., y Zuluaga, Y. C. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista Espacios*, 38(57), 16.
<https://doi.org/https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>
- Méndez, C. E. (1995). *Metodología: Guía para elaborar de Diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas*. (2.^a ed.). McGraw-Hill.
<https://doi.org/https://repository.urosario.edu.co/items/31cd2d6a-4f79-4d9f-b4d7-d094ac5d9581>
- Ninaco, M. J. (2023). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <https://core.ac.uk/download/595809598.pdf>
- Obregon Reynaga, E. E., y Salvador Cisneros, M. (2022). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio Institucional UPLA. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5368/T037_46737064_48561188_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ordoñez, D. Y., Cabezas, P. A., González, M., y Marín, Y. M. (2021). La ambigüedad y su afectación en las organizaciones. una revisión de literatura. *Global Business Administration Journal*, 5(1), 3-15.

https://doi.org/https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/view/3726

- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Liderazgo empresarial durante la crisis de la COVID-19*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_766963.pdf
- Pertúz, F. (2018). Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad Social Empresarial. *Revista Telos*, 20(2), 377-400. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/993/99356889009/html/>
- Polo, S. D., Estrada, R., Legorreta, L., Ruiz, M. Á., Parra, R., Saavedra, M. L., Vargas, T., Hernández, J. A., y Jiménez, M. (2010). *Importancia de los valores para el ejercicio ético de la profesión*. (1°. ed.). Editorial Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. https://doi.org/https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_SisInfoFin/Demet_Polo/importanciavalores.pdf
- Pulgar, M. R. (2021). *Relación entre Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en la Institución Educativa Parroquial San José de La Perla - Callao, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/de19e68d-5dd1-4c87-aed1-d5ecab5e8d4f/content>
- Pursell, S. (2023, 27 de diciembre). *Cultura organizacional: qué es, tipos, elementos y ejemplos*. Hubspot: <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional#que-es>
- Quaranta, N. (2019). La comunicación efectiva: un factor crítico del éxito en el trabajo en equipo. *Revista Enfoques*, 31(1), 21-46. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/259/25961484008/html/>
- Quispe, R. (2020). *El liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Jose Carlos Mariategui del centro poblado de Ccollpapampa, Lircay – Angaraes – Huancavelica - 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2603>

- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española (2001)*. Asociación de Academias de la Lengua Española: <https://www.rae.es/drae2001/igualdad>
- Real Academia Española. (2024). *Arrogancia*. Asociación de Academias de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/arrogancia>
- Real Academia Española. (2024). *Creatividad*. Asociación de Academias de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/creatividad>
- Reyes, J., y Moros, H. (2018). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/5523/552364016011/html/>
- Roca, J. (2007). Conducta y conducta. *Acta Comportamentalia*, 15(3), 33-43. https://doi.org/http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-81452007000400003
- Sagastume, S. (2013, 23 de septiembre). *Valores*. Prezi: <https://prezi.com/dfwqlniw5mno/valores/>
- Salessi, S., Omar, A., y Vaamonde, J. D. (2017). Consideraciones conceptuales sobre la pasión por el trabajo. *Revista Ciencias Psicológicas*, 11(2), 165-178. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/4595/459553539007/html/>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. (1.^a ed). Universidad Ricardo Palma. <https://doi.org/https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Seminario, R. F. (2017). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal de la alta dirección sede central del Seguro Social de Salud – Lima 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7142/Seminario_CRF.pdf?sequence=1.

- Sibila, Z. (2016, 16 de julio). *Clima organizacional*. Slideplayer: <https://slideplayer.es/slide/1652955/>
- Sierra, R. (2007). *Técnicas de investigación social: Teoría y ejercicios (14.ª ed.)*. International Thomson Editores y Paraninfo, S.A. <https://doi.org/https://abcproyecto.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/11/sierra-bravo-tecnicas-de-investigacion-social.pdf>
- Treviño, N. I., y Abreu, J. L. (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia. *International Journal of Good Conscience*, 12(3), 405-422. [https://doi.org/http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](https://doi.org/http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)
- Zavala, M. I. (2021). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional en tiempos de COVID-19 en la empresa Textiles Cross S. A. C., Lima 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31180/Zavala%20Soto%2c%20Monica%20Ivonne_TESIS%20TOTAL_PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CÓMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Fabian, Y. R. (2025). *Liderazgo transformacional y la cultura organizacional de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <https://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 30
Matriz de consistencia

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIAS DE HUÁNUCO, 2024			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024? Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación inspiradora y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individual y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024. Objetivos específicos: - Conocer la relación que existe entre la motivación inspiradora y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024. - Conocer la relación que existe entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024. - Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.	Hipótesis General: H1. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024. Hipótesis específicas: - HE1. Existe una relación significativa entre la motivación inspiradora y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024. - HE2. Existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024. - HE3. Existe una relación significativa entre la consideración individualizada y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, 2024.	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo - correlacional Diseño: No experimental Población y muestra Población: Administrativo de la cámara de comercio en la ciudad de Huánuco, 2024. Muestra: 40 trabajadores de la cámara de comercio en la ciudad de Huánuco, 2024. Técnica Y Instrumentos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

ANEXO 2

INSTRUMENTO

Cuestionario dirigido a los trabajadores de la cámara de comercio.

Objetivo: Analizar qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la cámara de comercio de la ciudad de Huánuco, 2024.

DATOS PERSONALES

Edad: () Sexo: Masculino () Femenino ()

Provincia: Ocupación:

Instrucciones para el llenado del cuestionario: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y seleccione una de las cinco opciones de respuesta disponibles: **1**=Totalmente de acuerdo, **2**=De acuerdo, **3**=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, **4**=En desacuerdo, **5**=Totalmente en desacuerdo

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿El gerente tiene buena comunicación con sus trabajadores?					
2	¿Considera que sus colegas ponen pasión a su trabajo?					
3	¿Forma equipos de trabajo para poder desarrollar actividades?					
4	¿Considera usted que la creatividad es fundamental en su centro de trabajo?					
5	¿Reconoce que la cámara de comercio da solución inmediata ante algún problema de sus trabajadores?					
6	¿Considera que el gerente es responsable con sus funciones?					
7	¿Cree usted que los trabajadores ponen la atención adecuada en su puesto de trabajo?					
8	¿Considera usted que la cámara de comercio cumple sus expectativas de trabajador?					
9	¿Los líderes tienen una buena conducta hacia los trabajadores?					
10	¿Existe unión dentro de la cámara de comercio?					
11	¿Cree usted que tomen en cuenta la participación de los trabajadores?					
12	¿Considera usted que el gerente trasmite liderazgo exitoso?					
13	¿El gerente da cumplimiento con las propuestas dadas hacia su personal?					
14	¿La Cámara de Comercio llega a cumplir los objetivos propuestos?					
15	¿La Cámara de Comercio toma en consideración las tradiciones y/o costumbres?					
16	¿Cree usted que existe un buen ambiente laboral dentro de la Cámara de Comercio?					
17	¿Considera usted que las condiciones de trabajo son correctas hacia sus trabajadores?					
18	¿Existe un buen desarrollo de los trabajadores en la Cámara de Comercio?					

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO



CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIAS DE HUÁNUCO

FUNDADA EL 30 DE AGOSTO DE 1925

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor:

Dr. Jorge Luis López Sánchez

Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIAS DE HUÁNUCO, 2024.

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Cámara de Comercio de la ciudad de Huánuco, 2024.

INVESTIGADOR: Fabian Meza, Yoleysi Rebaca

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, teniendo la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Hacemos de conocimiento la autorización para el desarrollo de la presente investigación.

Firmas del participante o responsable



Firma de la entidad:

Econ. Vladimir H. Santiago Espinoza
Gerente

Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 10 de junio de 2024

ANEXO 4

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

