



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESARROLLO
ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
DE TRANSPORTE UNIDOS CHAMA S.A., VILLA EL SALVADOR -
2019

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORAS

ANDREA ESTHEFANY RACHE FERNANDEZ
MARIANA MAGDALENA LICETA ROBLES

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2019

DEDICATORIA

A Dios por darme la oportunidad de culminar mi profesión, a mis padres Javier Rache Mendoza y María Fernandez Mitma por el apoyo condicional que me brindaron en todo este trayecto y a mi hermana Grace Rache Fernandez por la orientación en todo este camino universitario.

Andrea Esthefany Rache Fernandez

A Dios por darme la oportunidad de culminar mi profesión, a mis padres Marlon Liceta Almandros y Magdalena Robles Contreras por el apoyo condicional que me brindaron en todo este trayecto y a mi hermana Mirella Liceta Robles por la orientación en todo este camino universitario.

Mariana Magdalena Liceta Robles

AGRADECIMIENTOS

La presente tesis ha sido elaborada a base de mucho esfuerzo y dedicación con el apoyo incondicional de muchas personas que se esforzaron para que se pueda culminar de manera correcta.

Primero, agradecemos a Dios por darnos la oportunidad de poder desarrollarnos como estudiantes y llegar a una de nuestras metas que es sacar nuestro título profesional.

Un agradecimiento especial al Sr. Luis Retamozo Moreano, Gerente General de la Empresa de Transporte Unidos Chama S.A. por brindarnos las facilidades de poder aplicar los instrumentos dentro de la organización sin ningún tipo de inconvenientes.

Por último, a nuestro asesor de tesis, el Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe, por la paciencia que nos brinda cada día de clases y sobre todo por estar presente en el transcurso de nuestra tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Justificación e importancia de la investigación	21
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico	23
1.4 Limitaciones de la investigación	24
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios	26
2.2 Base teórico científicas	33
2.3 Definición de la terminología empleada	53
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación	57
3.2 Población y muestra	58
3.3 Hipótesis	61
3.4 Variables – Operacionalización	61
3.5 Métodos y técnicas de investigación	64
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	66
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos	69
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento	72
4.1.1 Análisis de fiabilidad	73
4.2 Resultados descriptivos de las variables	74
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones	76
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas	84
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio	85

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Discusiones	93
5.2	Conclusiones	95
5.3	Recomendaciones	97

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Población de colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A.	59
Tabla 2	Cuadro de operacionalización del liderazgo transformacional	62
Tabla 3	Cuadro operacionalización de desarrollo organizacional	63
Tabla 4	Resultados de la validación del cuestionario liderazgo transformacional	72
Tabla 5	Resultados de la validación del cuestionario desarrollo organizacional	72
Tabla 6	Fiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional	73
Tabla 7	Fiabilidad del instrumento de la variable desarrollo organizacional	73
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional	74
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable desarrollo organizacional	75
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión: consideración individualizada	76
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada	77
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual	78
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional	79
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión estructura organizacional	80
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión relaciones humanas	81
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión cultura organizacional	82
Tabla 17	Análisis descriptivo de la dimensión cambio organizacional	83
Tabla 18	Análisis descriptivo de los resultados la relación liderazgo transformacional y desarrollo organizacional	84
Tabla 19	Resultado de la prueba de normalidad de desarrollo organizacional	85
Tabla 20	Resultado de la correlación entre la variable liderazgo transformacional y la variable desarrollo organizacional	86
Tabla 21	Resultados de correlación entre la consideración individualizada y el desarrollo organizacional	88

Tabla 22	Resultados de correlación entre la dimensión influencia idealizada y el desarrollo organizacional	89
Tabla 23	Resultados de correlación entre la dimensión estimulación intelectual y el desarrollo organizacional	90
Tabla 24	Resultados de correlación entre la dimensión motivación inspiracional y el desarrollo organizacional	91

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional	74
Figura 2	Análisis descriptivo de la variable desarrollo organizacional	75
Figura 3	Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada	76
Figura 4	Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada	77
Figura 5	Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual	78
Figura 6	Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional	79
Figura 7	Análisis descriptivo de la dimensión estructura organizacional	80
Figura 8	Análisis descriptivo de la dimensión relaciones humanas	81
Figura 9	Análisis descriptivo de la dimensión cultura organizacional	82
Figura 10	Análisis descriptivo de la dimensión cambio organizacional	83
Figura 11	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre liderazgo transformacional y desarrollo organizacional	84
Figura 12	Gráfico de dispersión de las variables liderazgo transformacional y desarrollo organizacional	87

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE UNIDOS CHAMA
S.A., VILLA EL SALVADOR - 2019**

**ANDREA ESTHEFANY RACHE FERNÁNDEZ
MARIANA MAGDALENA LICETA ROBLES**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

En el mundo globalizado en el que nos encontramos el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional cumplen un papel importante en las organizaciones porque ayudan al crecimiento y desarrollo de la empresa. El objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador, 2019. Los instrumentos aplicados a la muestra presentaron una alta confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach 0,958 para el cuestionario de liderazgo transformacional y 0,964 para el cuestionario de desarrollo organizacional. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional de corte transversal, con un diseño no experimental, el muestreo fue aleatorio simple con una muestra conformada por 70 colaboradores de la empresa. En la prueba de hipótesis se obtuvo un R de Pearson de 0.928, con un nivel de significancia de 0.000. Se concluye que existe correlación positiva muy alta entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en lo colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador, 2019, por medio de un R de Pearson de 0,928 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05. Se determina que cuando se mejora el liderazgo transformacional habrá un mejor desarrollo organizacional.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desarrollo organizacional, estimulación, inspiracional.

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT
OF THE EMPRESA DE TRANSPORTE UNIDOS CHAMA S.A.
COLLABORATORS, VILLA EL SALVADOR – 2019**

**ANDREA ESTHEFANY RACHE FERNÁNDEZ
MARIANA MAGDALENA LICETA ROBLES**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

In this globalized world in which we find transformational leadership and organizational development found an important role in organizations because they help to the growth and development of the company. The objective was to determine the relationship between transformational leadership and organizational development in the employees of the company of Transporte Unidos Chama S.A. from Villa El Salvador, 2019. The tools applied to the sample indicated high reliability using the Cronbach Alpha statistic 0.958 for the transformational leadership questionnaire and 0.964 for the organizational development questionnaire. The type of research was descriptive correlational cross-sectional, with a non-experimental design, the sampling was simple randomized with a sample made up of 70 employees of the company. In the hypothesis test, a Pearson's R of 0.928 was obtained, with a significance level of 0.000. Villa El Salvador S.A., 2019, through a Pearson R of 0.928 at a significance level of 0.000 that is less than 0.05. It is determined that when the transformational leadership is improved we will have a better organizational development.

Keywords: Transformational leadership, organizational development, stimulation, inspirational.

INTRODUCCIÓN

Actualmente existe un crecimiento económico masivo que en las últimas décadas han experimentado una serie de cambios, lo que ha abierto las puertas a muchas empresas, ya sea para una mejora de desarrollo o para la internacionalización y posicionamiento de una manera más eficaz. Esto también es llamado globalización, no solo por el proceso de crecimiento de las empresas, sino por el desarrollo de la tecnología, la revolución de la información, la comunicación, y la aceleración de los ritmos de apertura económica. Debido a esto, las empresas están buscando modificar y mejorar sus procesos puesto que es lo que se tiene que hacer para que se puedan mantener en el mercado, este cambio es en base a la mejora de la tecnológica, mejora de estrategias, buscando que se adapte a las necesidades que exigen hoy en día los consumidores.

Si bien es cierto, no es tarea fácil satisfacer de manera eficiente a todas las personas dado que las empresas hacen grandes esfuerzos para la mejora de sus servicios y productos y de esta manera encuentren el logro de crecimiento. Es por ello que se ha vuelto fundamental contar con un líder dentro de ella, para que pueda afrontar todos estos tipos de cambios y crecimiento que se están dando a nivel mundial, y lo que las organizaciones están buscando es un tipo de líder moderno y completo.

Este tipo de líder es el transformacional porque tiene la capacidad de generar la admiración hacia sus seguidores, busca crear nuevas e innovadoras herramientas que contribuyan al logro de los objetivos o de la misión y visión de la organización que pertenece, a través de la ejecución de las labores cotidianas, pero de la manera correcta dentro de la planificación estratégica de la empresa.

Si nos enfocamos en la realidad, muchas empresas presentan dificultades, debido a que no se reconoce que el factor humano es un componente determinante para el logro de sus objetivos, por ende, se entiende que las empresas recurren a mecanismos pocos éticos con los colaboradores puesto que el líder no motiva ni inspira confianza y por consecuencia los colaboradores no tienen voz ni voto en las tomas de decisiones. Según estudios el tipo de liderazgo más considerado y hablado

es el transaccional. Sin embargo, este liderazgo no llega a ser tan completo como el transformacional, debido que solo se centra en el interés personal del líder sin darle importancia a los colaboradores, en cambio el transformacional es todo lo contrario, además de alcanzar las metas de una empresa, se comprometen con superar las expectativas y alcanzar metas individuales de los trabajadores, y logran que ellos sientan la diferencia y se sientan en alto de nivel de superación y desarrollo individual.

El análisis realizado en la problemática, permite formular el siguiente problema general de investigación: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador, 2019?, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador, 2019. Por otro lado, la hipótesis general describe la existencia de la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo Organizacional en lo colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador, 2019.

La presente investigación contribuye con evidencias reales al problema que afecta directamente en los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama de Villa El Salvador, por medio de la investigación se lleva a conocer las diferentes conclusiones importantes con la finalidad de poder elaborar alternativas que se puedan aplicar como posibles soluciones de acuerdo a las principales dificultades de cómo se relaciona el líder transformacional en el desarrollo organizacional en la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador, 2019 .

La investigación, concluye que existe correlación positiva muy alta entre las entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en lo colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador, mediante un R de Pearson de 0,928 a un nivel de significancia de 0,000 menor al 0,05. Es decir, cuando se mejora las condiciones del liderazgo transformacional habrá un mejor desarrollo de la organización.

Esta investigación se realizó bajo los lineamientos de un diseño descriptivo correlacional, para ello se diseñó un instrumento para la recolección de los datos que

fueron aplicadas a los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador, 2019.

Este trabajo de investigación se basa en cinco capítulos, el cual se explica de la siguiente manera:

El primer capítulo, explica la realidad problemática, la justificación de la investigación, la importancia de la investigación, los objetivos y las limitaciones que existe al realizar este trabajo de investigación.

El segundo capítulo, explica los antecedentes nacionales e internacionales de la investigación, las teorías de las variables liderazgo transformacional y desarrollo organizacional, y las definiciones de la terminología empleada.

El tercer capítulo, explica el tipo y diseño de la presente investigación, la estrategia de prueba de hipótesis, en la población y la muestra que se va a utilizar, las técnicas, el instrumento que sirve para la recolección de datos, el proceso y análisis de datos.

El cuarto capítulo, explica los resultados que se obtuvo en la investigación, el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la investigación.

Para finalizar, en el quinto capítulo, se expone la discusión, las conclusiones de la investigación, las recomendaciones y por último las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

El liderazgo es denominado como el proceso de influencia, dirección y orientación a los miembros de toda organización o grupo de personas que tengan un interés común; generando que estos sigan de manera voluntaria al líder no solo para seguir sus órdenes sino también llegar a alcanzar el éxito propio o de la organización. Hoy en día, el tema de liderazgo es muy tocado e indagado por muchos investigadores, debido que para un desarrollo continuo y efectivo es necesario obtener resultados positivos de acuerdo a los objetivos que se plantea, y por ello las investigaciones que se realizan consideran al liderazgo transformacional como uno de los más completos por lo que lleva un carácter fuerte en visión y personalidad.

El liderazgo, es importante desde antes de la formación de una empresa y se considera que es pieza fundamental contar con líderes capaces, empezando con el empresario dueño de esta para que se pueda alcanzar el éxito deseado. Para empezar, es necesario entender que para ser un buen líder se requiere de elementos no muy comunes en todas las personas; sin orden alguno un buen líder debe contar con la capacidad de prever lo que puede suceder ante alguna decisión o paso que se da en la organización, con esto nos referimos a la visión, formando planes a futuro para el avance y surgimiento de la empresa y cumpliendo objetivo tras objetivo, esto va de la mano con la empatía, y se describe como punto esencial porque en un ambiente laboral es reconfortante saber que se tiene como alta dirección a personas que depositan la confianza y comprensión hacia uno, lo que genera trabajadores contentos y cómodos sin fijarse el horario de salida y alcanzado una mejora óptima.

También, es de suma importancia la capacidad que se tiene para formar equipos, y esto es uno de los muchos errores que los empresarios o emprendedores cometen. Si bien es cierto, existen filtros que ayudan a saber cómo son y se desenvuelve cada persona que quiere formar parte de una empresa, por lo que generalmente se busca a personas capaces de interactuar de manera efectiva y con una alta comunicación interpersonal para que pueda socializar con los demás. Entonces, buscar equipos con personas que se complementen y que puedan funcionar en varias direcciones. En la fase del crecimiento es aún más crucial la prioridad de contar con un líder debido que es la etapa de la escalabilidad de la

empresa, también es momento de saber si el mercado se encuentra satisfecho con el servicio o producto que estás brindando, y si no pues es momento de corregir los errores que están cometiendo, consiguiendo el dinamismo tanto del líder como de los trabajadores.

Por último, en la etapa de la estabilización también es necesario, pero no tanto, como las otras fases; sin embargo, para un líder la empresa nunca se va a encontrar en la etapa de la estabilización por lo que siempre se encontrará buscando la mejora de esta, ya que sí existe algún descuido la empresa puede caer en el punto del declive. Por esas razones es esencial contar con líderes que ayuden a direccionar el crecimiento de la misma.

En la actualidad, las grandes empresas exigen diferentes tipos de liderazgos para una mejora continua y destacar en el mercado de hoy en día, a través de los líderes que buscan la admiración de los seguidores uno de ellos es el liderazgo transformacional, esto se debe a que cada día las empresas se vuelven más exigentes y competitivas para poder alcanzar el desarrollo organizacional. Cabe resaltar la importancia de ello, debido a que permite que los gerentes de las empresas influyan en las actividades o actitudes de los trabajadores, lo cual beneficia en las relaciones interpersonales con el fin de alcanzar el crecimiento de la empresa.

Esto básicamente, debe contar con ciertas características como buscar un objetivo común entre los trabajadores y la empresa, y de esta manera llevar con éxito el cumplimiento de los objetivos de la organización. Esta sería el eje central para cualquier tipo de propuesta de negocio, es por eso que actualmente se ve que la preocupación de formar líderes es uno de los objetivos estratégicos de las organizaciones y que está relacionado con el desarrollo organizacional.

Una de las más reconocidas y consideradas a nivel mundial es Latam, por lo que esta empresa se preocupa por la comunicación homogénea con cada miembro del equipo de trabajo, realizando un seguimiento continuo y consiguiendo la preocupación y predisposición de los líderes. Además, trabajan para identificar las prácticas y desafíos que se deben ejecutar a través de un modelo único de liderazgo que ellos han planteado con el fin u objetivo de ser unas de las empresas de grupo

de aerolínea más admiradas a nivel mundial y líder en Latinoamérica. Esta empresa va más allá de solo cumplir con sus objetivos propios, pues se preocupa de empoderar a sus empleados, inculcando una misión moral en los colaboradores para que de esta manera genere un cambio valioso y positivo en ellos.

En algunas empresas de Latinoamérica, una de las características de los gerentes para poder alcanzar el desarrollo de la empresa es enfocarse en motivar a los integrantes de su equipo de trabajo, eliminando las divisiones y la desmotivación de los mismos, estos buscan la manera de organizarse y fortalecer a sus trabajadores, como también se caracterizan por tener diversas habilidades, estrategias y conocimientos con el fin de llegar al desarrollo de esta.

En el Perú, los desarrollos organizacionales de las diferentes empresas presentan dificultades, ya que no se reconoce que el factor humano es un componente determinante para el logro de sus objetivos, por ende, se entiende que las empresas recurren a mecanismos pocos éticos con los colaboradores debido a que el líder no motiva ni inspira confianza y por consecuencia los colaboradores no tienen voz ni voto en las tomas de decisiones.

Si bien es cierto, hoy en día en el país existe mayor preocupación hacia el tema del liderazgo en cada parte del organigrama de una organización, pero no todos tienen un conocimiento profundo acerca del liderazgo transformacional que está arrasando con países altamente desarrollados.

A nivel nacional, se puede mencionar a la empresa Cruz de Sur, el cual cuenta con más de 59 años de experiencia en el mercado de transportes terrestre interprovincial, cumpliendo con los altos estándares de compromiso y mejora hacia sus trabajadores a través de no solo capacitaciones sino también un filtro riguroso de selección al momento de reclutar a los trabajadores.

Si de mencionar a un líder transformador se trata, sin duda alguna se considera a Carlos Rodríguez Pastor, el actual Presidente de la marca reconocida a nivel internacional Intercorp (forman parte de ella 22 empresas con el mismo reconocimiento), debido a su dedicación, eficacia y habilidad que tiene ha hecho que

las empresas que heredó de su padre crezcan y permanezcan no solo en el mercado Peruano, sino en otros países, lo que ha llevado a generar un imperio de ingresos por más de 3 millones de dólares. El presidente de Intercorp posee las características de un líder transformacional, como inspirar a una mejora continua tanto personal como organizacional, facilita el aprendizaje y desarrollo de sus seguidores, empoderan a su equipo a llegar a sus objetivos y metas, entre otros.

Este ejemplo a seguir de nacionalidad peruana, es un orgullo y un modelo de liderazgo que se debe tomar en cuenta para llevar a cabo cualquier tipo de negocio, considerando como primer interés la confianza que le brinda a sus colaboradores y la inspiración que este genera para el crecimiento personal de cada uno de ellos, lo que lo ha llevado a la consideración y que cada persona que forme parte de estas empresas se sienta comprometido y tenga las mismas metas que este ejemplar líder.

En la empresa de transportes Unidos Chama S.A. ubicada en Villa El Salvador, encontramos la falta del liderazgo por parte del gerente, la problemática de este se puede dar por distintas razones, que puede abarcar desde la desmotivación personal del jefe hasta las prácticas pobres de estas empresas al momento de seleccionar e identificar talentos que estén a cargo de un grupo de trabajadores. Lo que genera es que no se pueda llegar al objetivo planteado, porque como todos sabemos para lograr esto es necesario que no solo los trabajadores puedan rendir físicamente (en este caso), sino también la motivación que ellos puedan tener para desarrollar cualquier tipo de tarea que se le asigne en el centro de labor; entonces existe la necesidad de trabajar en ese punto y para hacerlo de manera eficiente se tiene que conocer por qué exactamente el jefe no realiza el papel de líder transformacional de manera correcta.

El liderazgo que actualmente se emplea en la empresa es un liderazgo autoritario por lo que el líder determina la manera de trabajar y toma todas las decisiones del grupo sin pedir la opinión de los participantes. Este líder no considera la motivación como un eje principal en la organización, de igual manera no toma en cuenta otros puntos de vista y los colaboradores no se muestran cómodos acatando órdenes.

En el punto de consideración individualizada el gerente no actúa como entrenador de cada colaborador y no presta atención a cada necesidad especial en cada uno de ellos, para que puedan sentir que es una pieza importante y fundamental en la organización.

En relación a influencia idealizada la falta de confianza por parte del gerente genera que los trabajadores no se sientan seguros de lograr lo que se proponen, ya que este no tiene la capacidad de poder reconocer, aceptar y canalizar las emociones para que pueda dirigir conductas a metas y objetivos deseados, y no saber sobrellevar las situaciones que se presentan los trabajadores, esto conlleva la intranquilidad y desconfianza de la situación planteada, y no llegar a una mejora continua.

Por otro lado, la escasez de estimulación intelectual por parte del gerente o jefe hacia sus colaboradores es una problemática importante que no todas las empresas lo toman en cuenta, lo que ocasiona muchos aspectos negativos, se toma como problemática porque no se aprovecha al máximo la creatividad, no existe una estimulación para que los trabajadores puedan resolver los inconvenientes o alguna dificultad que se presenta en el trabajo, no existe capacitación continua o charlas que puedan ayudar en la estimulación y la mejora intelectual de los seguidores.

Por último, la motivación inspiracional, la poca motivación del gerente o jefe hacia los trabajadores genera la falta de compromiso, la falta de responsabilidad, la ausencia de deseos de superación o autodesarrollo, el mal manejo de las labores, por lo que no realizan de manera eficaz las tareas; debido a que el líder no cuenta con la capacidad de transmitir la visión, pasión y motivación.

En el caso de estructura organizacional encontramos una problemática, ya que no cuentan con una visión definida, también se observa que la falta de retroalimentación por parte del líder y trabajadores, la falta de comunicación y el no expresarse cada uno crea un entorno de trabajo de frustración, haciendo que los trabajadores no sientan que su opinión es apreciada y por lo tanto no encuentran su identidad en sus puestos de trabajo, lo que conlleva también a la falta de motivación y propósito por parte de los trabajadores.

En el caso de las relaciones humanas dentro de la organización existen muchos trabajadores no tienen una relación positiva con sus compañeros ya que no comparten y respetan la cultura del otro y el jefe no demuestra interés del bienestar de estos.

Otro punto crítico considerado es la cultura organizacional, ya que existen despidos continuos, y no saben sobrellevar situaciones de problemas como tampoco enfrentarse ante alguna dificultad o crisis organizacional.

Por último, el cambio organizacional es deficiente porque la empresa no se adapta a nuevos retos o transformaciones positiva en el ambiente interno y externo debido a que no le toman importancia a los cambios constantes que se deben generar en la organización.

El análisis realizado sobre la problemática de estudio, permite formular el siguiente problema general de investigación.

Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador - 2019?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador - 2019?

¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador - 2019?

¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador - 2019?

¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador - 2019?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La presente investigación se realizó con un principal interés, que es brindar diferentes tipos de estrategias y nuevas alternativas para un buen desarrollo organizacional a través de un buen manejo de liderazgo transformacional, tomando en consideración aspectos que se encuentran relacionados con los factores, para que de esta manera se logre el mejoramiento del desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador.

Esto surge porque las empresas gerentes o jefes deficientes en la aplicación de sus habilidades que puedan sobrellevar el equilibrio económico, la motivación en los trabajadores y sobre todo el buen manejo de los recursos en la misma. Por otro lado, si nos referimos a la mejoría de las organizaciones es de esencial interés tener conocimientos y fundamentos teóricos que ya han sido puestos en prácticas y que conllevan a resultados positivos para llegar al objetivo deseado que es el desarrollo organizacional. Es beneficioso porque permite que los gerentes o estudiantes puedan utilizar este recurso para adoptar nuevas formas de actitudes y por ende es necesario complementar los presentes conocimientos para enfrentar retos actuales y lograr un impacto positivo en la sociedad, sobre todo si nos referimos al mundo empresarial.

Esta investigación busca determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional, el cual se realizará en la empresa de Transporte Unidos Chama S.A., en esta organización se observa que no existe un buen manejo de liderazgo y debido a esto el aporte será brindar alternativas de solución que sirva para un manejo, y buen desarrollo en la empresa, y así ser un ejemplo dentro del sector o rubro, poniendo en práctica las diferentes dimensiones

como la influencia idealizada, la estimulación intelectual, la motivación inspiracional y la consideración individualizada. Esto ayudará a que los jefes de la organización tengan un amplio conocimiento acerca del tema, y a la misma vez poder sobrellevar las dificultades que puede haber a través de un buen desarrollo y así llegar a los objetivos planeados dentro y fuera de la empresa.

La presente investigación se justifica también por las siguientes razones:

Justificación teórica, para la realización de este trabajo de investigación se basan en las teorías o enfoques actualizados, se trata de ofrecer explicaciones significativas que sirvan como base para la elaboración de nuevas investigaciones con el objetivo de que esta brinde soluciones a los presentes problemas, asimismo, los fundamentos teóricos de la variable liderazgo transformacional está basado en Bass (1981) citado por Ayoub (2010) señala que: “Busca motivar un esfuerzo extra en sus seguidores (mayor de lo pactado en la transacción)” (p. 15) y el desarrollo organizacional está basado en los aportes teóricos de Hernández et al. (2011) que lo define como: “Fue creado como instrumento de guía para que se dé una excelencia de cambio, pues busca incrementar la productividad organizacional, lo cual es prioridad en este mundo moderno, debido a los nuevos competidores que aparecen tanto nacionales e internacionales” (p. 7).

Justificación práctica, la investigación va contribuir con evidencias reales al problema que afecta directamente en los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama de Villa El Salvador, por medio de la investigación se lleva a conocer las diferentes conclusiones importantes con la finalidad de poder elaborar alternativas que se puedan aplicar como posibles soluciones de acuerdo a las principales dificultades de cómo se relaciona el líder transformacional en el desarrollo organizacional en la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador-2019.

Justificación metodológica, la investigación contribuye al servicio de la comunidad académica dos instrumentos sobre recolección de datos, una para medir la variable liderazgo transformacional y otra para medir el desarrollo organizacional. En este sentido, se desarrolla un estudio cuantitativo, que nos hará comprender la

relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional, de esta manera se podrá establecer metodologías, herramientas de análisis y además estrategias que también pueden ser utilizados por otros estudiantes, académicos.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador - 2019.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la consideración individualizada y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador - 2019.

Determinar la relación entre la influencia idealizada y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador - 2019.

Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador - 2019.

Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador - 2019.

1.4. Limitaciones de la investigación

En el proceso de la presente investigación se han encontrado las siguientes imitaciones:

Limitaciones bibliográficas

La bibliografía para realizar la presente investigación es mínima, debido a que se han encontrado una cantidad limitada de libros actuales en físico para la realización.

Limitación temporal

Falta de tiempo por parte de los investigadores por motivo de trabajo, lo que dificulta la realización de la presente de investigación.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

21. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Cardona y Pestana (2018) en su tesis: “Liderazgo transformacional como herramienta que permita armonía organizacional en la división de reclutamiento y selección del ministerio del poder popular para el transporte”. Realizada en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Venezuela. Para obtener el grado de maestro en administración, tuvo como objetivo proponer el liderazgo transformacional como herramienta que permita armonía organizacional en la división de reclutamiento y selección. El diseño es no experimental. Esta investigación tuvo como muestra nueve personas, llegando a las siguientes conclusiones:

Cabe resaltar que al implementar el liderazgo transformacional como una herramienta para que esta pueda permitir la armonía organizacional traerá a la división de reclutamiento cambios positivos en los diferentes procesos, por otra parte, también traerá cambios extraordinarios en los procesos de comunicación que, al perfeccionarlo, reduciríamos tareas mal realizadas y por lo tanto esto también influye en la buena relación que se debe tener el jefe con el colaborador.

Esta tesis aporta que el liderazgo transformacional se enfoca en como el líder transforma a sus seguidores para que así todos estos puedan llegar a trabajar en un ambiente adecuado, proporcionando oportunidades y valores para así poder considerar el logro individual y de la empresa. El liderazgo transformacional es un factor importante para el desarrollo de una empresa, ya que el líder influye directamente en los trabajadores para que este se pueda lograr de forma individual dentro de la organización.

Mendoza y Palacios (2016) en su tesis: “Diseño de un plan estratégico de emprendimiento para el desarrollo organizacional de la empresa de transporte y logística Ecuabienestar S.A. de Guayaquil”. Realizada en la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Para obtener el grado en maestro de ingeniero de gestión empresarial, tuvo como objetivo diseñar un plan estratégico emprendedor para el

desarrollo organizacional de la empresa. El diseño es no experimental y desarrollo en una muestra de 145 organizaciones, llegando a las siguientes conclusiones.

Se viraliza la poca existencia de la cultura organizacional, carece también de un aprendizaje continuo y una baja calidad de servicio que brinda al cliente. Asimismo, se diagnostica que en sus trabajadores no existe la satisfacción por el trabajo realizado y la felicidad que esta con lleva en el puesto de trabajo.

El aporte de esta tesis es que existe una baja satisfacción por el trabajo que se realiza dentro de la organización y que carece de una cultura organizacional entre sus colaboradores.

Soto (2014) en su tesis: “Análisis de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo organizacional en una empresa multinacional”. Para obtener el grado en maestro en administración, tuvo como objetivo definir la relación que la cultura organizacional posea en el proceso de desarrollo organizacional, tomando como referencia una empresa multinacional que se dedica a la distribución y fabricación de productos de consumo masivo. El diseño es no experimental, desarrollada en una muestra de 70 colaboradores. Llegando a las siguientes conclusiones.

Existe una relación entre la cultura organizacional y el desarrollo organizacional y se determina por los factores de adaptabilidad, compañerismo, colaboración, aceptación de los cambios, tipos de liderazgo y visión. Cada uno de estos factores de manera independiente se involucran con estas variables, y de acuerdo a como se llegue a manejar esta relación será más débil o fuerte, lo que influirá directamente en el desarrollo organizacional de la empresa.

A través de este antecedente, si conoce que existe una relación entre la cultura organizacional y el desarrollo organizacional por diferentes factores como la aceptación al cambio, el compañerismo, ya que este se verá reflejado cómo se maneja de manera directa el desarrollo organizacional.

Morán y Reinoso (2016) en su tesis: “Liderazgo transformacional en el desarrollo organizacional de la compañía envasadora ecuatoriana S.A. Ingrafen”.

Realizada en la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Para optar por el título de ingeniería comercial, tuvo como objetivo diseñar una propuesta de intervención administrativa para potenciar el desarrollo de competencias organizacionales, mediante el desarrollo del pensamiento colectivo, promovido por un modelo de liderazgo transformacional, que fomente un ambiente social armonioso de trabajo y aprendizaje, con sinergia positiva y capacidad de absorción del conocimiento innovador, en la empresa Ingrafen. El diseño es no experimental, desarrollada en una muestra de 55 personas, llegando a las siguientes conclusiones:

Existe un mal manejo de los recursos y no hay liderazgo dentro de la organización, en donde uno de los problemas es la poca productividad que ha llegado hasta el disgusto de los clientes, esto se debe a que la empresa tiene un modelo de liderazgo que no es efectivo y esto genera una cultura organizacional poco viable y además controversia entre autoridades.

Jiménez (2014) en su tesis: “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada”. Realizada en la Universidad Católica de Bogotá, Colombia. Para optar el grado académico de maestría en psicología, cuyo objetivo fue identificar la relación existente entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral de los docentes. El diseño es no experimental, desarrollándose en una muestra conformada por 73 colaboradores, llegando a las siguientes conclusiones.

Existe correlación ya que liderazgo transformacional funciona como el motivador de los colaboradores para el logro de la organización, donde que el director fomenta que el docente realice sus funciones de forma adecuada para que este se pueda enfrentarse a problemas

Este antecedente da un aporte a esta investigación ya que cuenta con una problemática que es por la falta de la variable liderazgo transformacional, que contiene las mismas dimensiones, ayudando a un estudio más profundo.

Antecedentes Nacionales

Galindo (2019) en su tesis: "Liderazgo transformacional y desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa LOG S.A.C. del distrito de Miraflores, Lima, 2019". Realizada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Para optar el título profesional de licenciado en administración, tuvo como objetivo determinar la incidencia del liderazgo transformacional en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la empresa LOG S.A.C en el distrito de Miraflores, 2019. El diseño es no experimental con una muestra de 196 personas. Llegó a las siguientes conclusiones:

El liderazgo transformacional incide en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la empresa, debido a la correlación de Spearman en donde el valor es de $r = 0,75$, siendo este una correlación muy alta.

El carisma incide en el desarrollo transformacional, y esto es debido a la correlación de Spearman en donde el valor es de $r = 0,70$ siendo este una correlación muy alta.

De acuerdo a los estadísticos, solo el 16,6% de los trabajadores cree que el carisma predomina la empresa, el 66,6% cree que es regular, y el 16,6% lo consideran deficiente. La estimulación intelectual incide en el desarrollo organizacional en los trabajadores, esto es debido a la correlación de Spearman, en donde el valor es de $r = 0,554$, siendo este una correlación moderada. La mayoría de trabajadores considera que la estimulación intelectual es buena, con un porcentaje de 56.06%, el 6.06% que alcanzó un nivel deficiente, y el 37.8% indica un nivel regular.

La consideración individualizada incide en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la empresa, esto se debe a la correlación moderada que existe, con un valor de $r = 0,515$ en la correlación de Spearman. El 3,03% lo consideró en un nivel deficiente, el 10,6% lo consideró en un nivel regular y el 86,36 cree que es bueno.

Esta tesis nacional es de suma importancia como antecedente para la presente investigación debido a que cuenta con las dos variables que se está utilizando, por lo tanto, es una guía y fuente de información respecto a las dimensiones, conclusiones y discusión.

Távora (2018) en su tesis: “Liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones, sede Chiclayo, 2018”. Realizada en la Universidad Señor de Sipán. Para obtener el título profesional de licenciado en administración, tuvo como objetivo elaborar un plan de liderazgo transformacional para mejorar la motivación de los colaboradores de la gerencia regional de transportes y comunicaciones. El diseño es no experimental, desarrollándose en una muestra de 60 personas. Llegó a las siguientes conclusiones:

Existe la necesidad de realizar capacitaciones en la empresa con el objetivo de fortalecer el liderazgo transformacional y la motivación intrínseca. De acuerdo a la muestra el 83.3% de los colaboradores definen que no se da el liderazgo transformacional en la empresa, también que el 16.7% dicen que es muy malo, siendo este uno de los liderazgos más importantes y completos que debe manejar una empresa.

El 84.8% de los encuestados definen que la motivación intrínseca de la empresa es muy mala, por otro lado, el 15.2% dice que es muy malo debido a muchos factores, como el no incremento del sueldo, sostienen que no existe un plan de motivación y no valoran el potencial del colaborador de manera positiva.

El aporte de este antecedente nacional es ayudar a esclarecer las problemáticas que puede existir en una organización a través de una de las variables que es el liderazgo transformacional, buscando opciones de solución que aporten de manera positiva para un cambio en la problemática de la empresa en donde se realizó la investigación.

Peña (2017) en su tesis: “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa inversiones ZAMM S.A.C. de

Huaraz, 2017". Realizada en la Universidad César Vallejo. Para obtener el título profesional de licenciada en administración, tuvo como objetivo demostrar la relación de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017. El diseño es no experimental desarrollándose en una muestra de 30 personas. Llegó a las siguientes conclusiones:

Se demostró que existe una relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, es decir, hay una buena gestión respecto al liderazgo transformacional esto puede generar un buen compromiso de los trabajadores en la organización. Respecto a la dimensión carisma, en la empresa existe una gestión regular para la continuidad de los trabajadores, de igual manera sucede con la motivación inspiradora y estimulación intelectual.

Garate (2015) en su tesis titulada: "El liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional opinión de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, 2014". Realizada en la Universidad Cesar Vallejo. Para optar el grado de magister en gestión pública, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en el Gobierno Regional de Tacna según la opinión de los servidores públicos en el 2014. El diseño es no experimental, y la muestra estuvo conformada por 272 colaboradores. Llegando a las siguientes conclusiones:

Existe una relación positiva media respecto al liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional de acuerdo a los colaboradores de la empresa, nueve de cada diez colaboradores opina que hay un nivel medio de liderazgo transformacional por parte de los directivos, de igual manera para el desarrollo organizacional, los colaboradores.

Existe una relación positiva media entre la dimensión carisma de la variable liderazgo transformacional con la variable desarrollo organizacional según los colaboradores de la empresa, nueve de cada diez servidores del gobierno opina que alcanza un nivel medio, lo mismo sucede con la dimensión motivación inspiracional.

Existe una relación positiva baja entre la dimensión consideración individualizada y el desarrollo organizacional, seis de cada diez servidores del gobierno opinan que se da en un nivel medio y cuatro de diez opinan que esta dimensión se da de manera muy baja. Existe una relación positiva media entre la estimulación intelectual y el desarrollo organizacional, debido que tres de cada diez colaboradores opinan que existe un nivel bajo y seis de cada diez servidores opina que hay un nivel medio practicado por los directivos.

Morales (2018) en su tesis: "Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la Fuerza Aérea del Perú, Barranco – 2018". Realizada en la Universidad Autónoma del Perú, para obtener el título de licenciada en administración de empresas, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la Fuerza Aérea del Perú, Barranco – 2018. El diseño es no experimental, desarrollado en una muestra de 60 personas. Llegó a las siguientes conclusiones:

Existe una relación entre las dos variables utilizadas, que en este caso son liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la asociación de la Fuerza Aérea de Barranco - Perú, que fue en donde se realizó las encuestas. Asimismo, a través de la utilización de la R de Pearson de 0,927 con un nivel de significancia de 0,000 se trabajó el instrumento.

Hay relación entre la dimensión de liderazgo transformacional, en este caso carisma y el desarrollo organizacional, en la empresa que se realizó las encuestas. A través del R de Pearson de 0,762, y con un nivel de significancia de 0,000 siendo menor a 0,005.

Existe una relación entre la estimulación intelectual y el desarrollo organizacional en la empresa que se realizó las encuestas. Utilizando la P de Pearson de 0, 746 con un nivel de significancia de 0,000 siendo este menor a 0,05.

Existe una relación entre la dimensión inspiración y la variable desarrollo organizacional en la empresa donde se realizó las encuestas, a través de la R de Pearson de 0,787 con un nivel de significancia de 0,000.

Existe una relación entre la dimensión consideración individualizada y la variable desarrollo organizacional en la asociación donde se trabajó el instrumento. A través de la R de Pearson de 0,782 y con un nivel de significancia de 0,000 siendo este menor a 0,05.

A través de este antecedente se puede visualizar que, si existe una relación significativa con las variables de liderazgo transformacional y desarrollo transformacional en una empresa nacional, estudiando la relación de las dimensiones de la primera variable con la variable de desarrollo; lo cual ayuda a ser una guía para la presente investigación.

2.2 Bases teóricas científicas

2.2.1. Bases teóricas de la variable liderazgo transformacional

2.2.1.1. Definiciones de liderazgo transformacional

Bass (1981) explica que: “El líder transformacional pide a los seguidores que trasciendan sus propios intereses por el bien de la organización del grupo, o la sociedad, para considerar sus necesidades del momento; y ser más consciente de lo que es realmente importante” (p. 53).

Arbaiza (2017) define que:

El líder transformacional es inspirador, promueve el cambio en sus seguidores en aspectos profundos como valores y creencias, y usa su carisma y capacidad para que los seguidores creen en la visión de la empresa que propone. El liderazgo transformacional motiva a los seguidores a dar lo mejor de sí mismo y lograr que su desempeño supere las expectativas de la organización. (p. 338).

Northouse (2016) define que:

El liderazgo transformacional es el proceso mediante el cual una persona se relaciona con los demás y crea una conexión que eleva el nivel de motivación y moralidad tanto en el líder como en el seguidor. Este tipo de líder está atento a las necesidades y motivos de los seguidores y trata de ayudarlos a alcanzar su máximo potencial (p. 163).

Lussier y Achua (2016) refiere que: “El liderazgo transformacional describe un proceso de creación de una visión y articulación atrevidas que modifica y transforma a las organizaciones los individuos” (pp. 328 - 329).

Burns (1978) citado por Fischman (2015) explica que el líder transformacional llega a ser notado en los valores morales más elevados que posee para que de esa manera pueda guiar a los seguidores hacia un bien común de una forma elevada. Este autor entiende que el líder moviliza a los seguidores a nivel muy altos de motivación y moralidad.

Lo relevante del liderazgo transformador, se entiende por guiar y llegar que las personas salgan de su zona de confort y de esa forma se realice un cambio positivo y pueda aportar a que mejore el mundo. (Fischman, 2010).

El liderazgo transformacional, entonces, se define como uno de los principales roles que cumplen los jefes de distintas de áreas dentro de una organización, con el fin de movilizar a los trabajadores hacia un mismo objetivo, y de esta manera buscar la eficiencia acompañado de la moralidad y motivación por parte de los seguidores hacia la empresa.

2.2.1.2. Importancia del liderazgo transformacional

De acuerdo al análisis realizado, en diversas fuentes, el liderazgo es importante por los factores que se mencionan a continuación:

- Es un factor relevante para la empresa ya que de este es el que eleva el nivel de conciencia de sus seguidores sobre la importancia y el valor de metas idealiza.
- Ayuda que los miembros de su equipo superen sus intereses personales, para que de esta manera los lleve a elegir una causa noble como el bienestar del equipo o de la organización.
- Ayuda a dirigir el periodo de planificación y realización de la misma con el fin de determinar el tipo de negocio que se desea iniciar.
- Es sólido, a largo plazo, lo cual pretende que los colaboradores y la empresa, tengan otros tipos de perspectivas ante diferentes circunstancias.
- El líder de una empresa deber aumentar el nivel moral de colaboradores, para eso es necesario que él también se encuentre en el nivel más alto de moralidad.
- Lleva a la reflexión y a la concientización de que los actos deben ser integro con decisiones coherentes, debido que solo los que tienen claro sus valores podrán resistir a muchos obstáculos, como lo son las tentaciones o las malas decisiones que puede llegar a perjudicar no solo a la misma persona sino además a la organización.
- Tiene la capacidad de poder inspirar y lograr el trabajo en equipo en los colaboradores, consiguiendo que el personal conozca realmente la misión y visión, que no solo es el mejoramiento de servicio que se le ofrece al cliente, sino brindar bienestar a cada trabajador de la empresa y a la sociedad en general.
- Es fundamental que cada trabajador deba comprender en que se basa la figura completa y de qué manera su trabajo contribuye para llegar a esto. Cuando se da de esta manera, se forma la magia de la motivación, lo que genera la efectividad y eficiencia del liderazgo.

Entonces, el liderazgo transformacional, es valioso para los negocios y para la vida en general, ya que este implica un cambio positivo, ruptura de barreras e innovación de cultura, valores y habilidades. Al mismo tiempo es un reto ya que compromete a una iniciativa de asumir los riesgos para obtener nuevos conocimientos.

2.1.1.3 Características del liderazgo transformacional

Analizando los aportes de Lussier y Achua (2016) se puede mencionar que el liderazgo transformacional posee las siguientes características:

- Llegan a tener la capacidad para poder lograr una visión efectiva llegando así que tengan un propósito en común los seguidores y alcanzando así un mejor futuro.
- Poseen habilidades de comunicación, estos líderes son capaces de manifestar sus argumentos para poder realizar un cambio, pero con un estilo diferente que los líderes comunes no llegan a expresar.
- Confianza en uno mismo y convicción moral, estos líderes se sienten seguros a donde ellos quieren llegar mediante el optimismo y haciendo que los seguidores tengan una confianza hacia ellos.
- La capacidad que tienen los líderes para poder inspirar a los seguidores, estos líderes no solo cuentan con un mando, si no también dirigen de manera eficiente y difunden el ejemplo hacia los seguidores consiguiendo así la credibilidad de estos.

2.1.1.4 Teorías relacionadas al liderazgo transformacional

A. Teoría del liderazgo transformacional según Bass (1981)

La teoría sobre el liderazgo transformacional de Bass, dice que el liderazgo transformacional es lo contrario al liderazgo transaccional.

Burns propuso dos conceptos que son el liderazgo transformacional y el Liderazgo transaccional, lo cual el estilo transformacional convierte la vida de

los colaboradores y organizaciones a un cambio constante, con nuevas aspiraciones de los miembros de la empresa siendo este un factor de cambio valioso y relevante, con el fin de que estos se involucren más con el logro de la misión de la empresa apartando los beneficios personales. Opuesto al estilo transaccional que se centra más en el beneficio propio por ambas partes, tanto para el líder como para sus seguidores.

El liderazgo transformacional, obtuvo grandes resultados ya que este cambia la base motivacional donde operan los colaboradores, es decir, comenzando desde una motivación regular hasta poder conducirlo al compromiso mismo de la empresa.

Al respecto, Bass (1981) señala que: “El liderazgo transformacional eleva los deseos de logro y autodesarrollo de sus seguidores, mientras que a la vez promueven los grupales u organización” (p. 142).

Estos tipos de líderes son una fuente de inspiración hacia los seguidores, en relación Bass y Avolio (1990) dicen que los resultados se logran de la manera siguiente: son líderes carismáticos a la vista de los seguidores y también brindan una fuente de aspiración para estos, tratan de manera individual para poder satisfacer las sugerencias o necesidades de sus seguidores ya que con esto pueden llegar activar intelectualmente a sus seguidores.

Aspectos relevantes del liderazgo transformacional según Bass (1981)

Analizando los aportes de Bass, los aspectos más relevantes del liderazgo transformación son:

- Los líderes transformacionales se consideran a menudo carismáticos líderes ya que estos hacen creer a sus seguidores en creer en uno mismo que en otros.
- Los líderes transformacionales poseen grandes dotes de entusiasmo por lo que, inexorablemente se considera que pueden desgatar a sus seguidores.

- Un líder transformacional se considera como aquella persona que transforma una organización y a los colaboradores, pero cuando ya estos no necesitan transformarse porque se encuentran en un ambiente de armonía, en tal caso este líder se encontrara frustrado, por lo que se entiende que estos líderes más sobresalen cuando existe una organización en guerra.

Aspectos morales a tener en cuenta según Bass (1981)

La teoría de Bass, los aspectos morales del liderazgo transformación son las que se mencionan a continuación:

- **Carácter moral:** Es la evaluación de las cualidades ya sea mental y moral de una persona, puede ser de acuerdo a sus fortalezas, virtudes, coraje, lealtad, etc.
- **Valores éticos del líder transformacional.** Estos valores son aquellos que los seguidores pueden aceptarlo o rechazarlo, se refiere a la guía del comportamiento que regulan la conducta de una persona.

B. Teoría del liderazgo transformacional según Lussier y Achua (2016)

Los líderes transformacionales crean su propia reputación hacia sus seguidores de acuerdo a las acciones que ellos toman y los logros reconocidos dentro de la empresa. Una de las características sobresalientes es que estos líderes se encargan de mover y generar cambios positivos constates en la organización, a través de la comunicación que él tiene con ellos y creando una visión inspiradora hacia el futuro. Estos buscan transformar lo negativo en una visión y posibilidad de crecimiento tanto dentro de la empresa como personal de cada seguidor.

Para llegar al objetivo deseado ellos buscan estrategias y métodos efectivos que lo faciliten, uno de los más importantes es generar confianza, compromiso y el respeto del seguidor, una vez que esto suceda logra la

aceptación colectiva de su misión y los colaboradores se sienten identificados con la empresa y ayudan a llegar a los objetivos de la empresa.

De acuerdo a unos estudios realizados han descubierto que el liderazgo transformacional tiene una alta influencia en la cultura organizacional, el desempeño laboral y el aprendizaje de los colaboradores, estos líderes ayudan a que los seguidores trabajen en equipo, a la innovación y a una innovación de aprendizaje, generando lealtad de los seguidores que se sienten identificados y esto influye al compromiso organizacional.

Los líderes buscan inspirar y motivar a sus seguidores para cambiar un enfoque en el interés propio a un enfoque en intereses colectivos. A la misma vez ellos comparten su emoción y energía al momento de compartir una visión o misión a los colaboradores teniendo la capacidad de contagiarles.

Normalmente, estos líderes se encuentran en organizaciones que necesitan un cambio importante de dirección, ellos establecen estrategias de cambios que puede ser en la misión visión y la política de la empresa. Ellos no solo se enfocan en los trabajadores sino también la participación de los accionistas organizacionales, llegando a la meta final de mejorar creando planes de acción, compromiso de cambio y reducción de riesgos.

El proceso de transformación

Como ya se ha mencionado antes, estos líderes se encuentran sobretodo en empresas que necesitan una transformación en algunos aspectos importantes para encontrar la prosperidad. Este proceso se basa en cuatro etapas importantes como: Crear un caso conveniente para el cambio, presentar una visión compartida, liderar la transformación e institucionalizar el cambio

Estos líderes transformacionales valoran la mejora y el cambio de los seguidores, de tal forma ellos enfatizan el futuro a largo plazo, llegando a

tener una misión más completa y amplia dentro de la empresa, por lo que es mucho más duradero que otro tipo de líder.

C. Teoría del liderazgo transformacional según Fischman (2015)

Este autor, habla sobre diferentes tipos de liderazgo, sin embargo, el resalta que el liderazgo más efectivo para llevar a flote el recurso humano en una organización es el transformacional, ya que este busca el desarrollo personal y de su entorno y no solo el beneficio propio si no también impulsa el potencial y talento de los seguidores con el fin de aumentar el desarrollo de las capacidades de cada miembro de la organización.

Además, explica que estos inspiran de dar lo mejor de sí mismo, les delega poder, se comunica periódicamente con ellos y los reta para que busquen caminos creativos y de esta manera mejore la eficiencia en la organización.

2.2.1.5 Dimensiones de la variable liderazgo transformacional

Consideración individualizada

D' Alessio (2017) explica que:

Estos líderes ponen atención en el crecimiento de las personas, en las necesidades de desarrollo de cada una, logrando que se superen a través de su actuación como guía o mentor, así como el entrenamiento y asesoramiento que les proveen. Los seguidores desarrollan sucesivamente un alto potencial. Nuevas oportunidades de aprendizaje se crean juntas con un clima favorable y de apoyo, los cuales les permiten crecer como personas. (p. 69).

Lussier y Achua (2016) sostienen que:

Utilizan un modelo de desarrollo individualizado que responde a las necesidades y preocupaciones del seguidor. Los estudios han descubierto que, en las relaciones diádicas, caracterizadas por fuertes intercambios líder-seguidor individualizados, los seguidores perciben un gran sentido de valor propio. Se descubrió que los líderes transformacionales, en buena medida apoyan el desarrollo de estas relaciones de intercambio. (p. 337).

Se preocupa por los seguidores, expresada en el compromiso a través de la motivación para poder estimular y que de tal forma poder ayudar a que se pueda desarrollar.

Influencia idealizada

D' Alessio (2017) señala que:

Estos líderes son admirados, respetados y confiados. Tienen altos estándares de moral y conducta ética, quienes son vistos con gran respeto personal, y que generan lealtad con el seguidor. Los seguidores se identifican con estos líderes. Un punto a favor de estos líderes es que consideran las necesidades de sus seguidores por encima de sus propias necesidades. El líder comparte riesgos con sus seguidores y los guía en sus acciones tomando en cuenta los principios éticos y valores, entre otros. (p. 68).

Lussier y Achua (2016) explica que:

Es una herramienta poderosa que usan los líderes transformacionales y carismáticos. Ellos poseen la capacidad para desarrollar más poder simbólico del que se utiliza al influir en los seguidores. Los seguidores idealizan a estos líderes y, a menudo, desarrollan un fuerte apego emocional con su visión. El líder carismático y transformacional se

compromete con la conducta que infunde en los seguidores un fuerte sentido de idealismo. (p. 337).

Es relacionada con la capacidad para poder captar la atención de los seguidores y de tal forma estos se puedan sentir identificados con estos ideales. Esto con lleva a que el líder actué de una forma completa, lo cual va generar que los seguidores confíen de una manera elevada. (Fischman, 2010).

Estimulación intelectual

D' Alessio (2017) explica que:

Estos líderes estimulan a sus seguidores a esforzarse por ser innovadores y creativos a través del cuestionamiento de supuestos, reformulando problemas, y acercándose a situaciones pasadas de diferentes maneras. No hacen públicos los errores de las personas, ni las exponen al ridículo o a la crítica en público. Las nuevas ideas y las soluciones creativas se solicitan de los seguidores, quienes están incluidos en el proceso de direccionar los problemas y encontrar soluciones, Desafían las normas organizacionales, promueven el pensamiento divergente, y empujan a los seguidores a desarrollar estrategias innovadoras. (p. 68).

Lussier (2015) al respecto, dice:

Es la forma de pensar creativa e innovadora del líder carismático y transformacional. Ellos alientan a los seguidores a enfocarse de formas nuevas en problemas antiguos y conocidos, al estimular el pensamiento nuevo, el líder transformacional inspira a los seguidores a cuestionar a sus suposiciones y aprende a resolver los problemas de forma creativa. (p. 47).

Este aspecto, permite fomentar en los seguidores la creatividad para que de esa manera ellos puedan romper barreras y puedan dar soluciones ante diferentes circunstancias.

Motivación inspiracional

D' Alessio (2017) menciona lo siguiente:

Estos líderes actúan de tal manera que motivan a quienes están a su alrededor, dando significado y relevancia al trabajo de sus seguidores, poseen una clara visión del futuro basados en valores ideales. Demuestran un espíritu individual y de equipo, así como entusiasmo y optimismo, generan confianza, e inspiran a los seguidores usando actitudes y lenguaje persuasivo. El líder anima a sus seguidores para que visualicen un futuro atractivo para ellos mismos. (p. 68).

Lussier y Achua (2016) sostienen a esta dimensión como:

Los líderes transformacionales tienen la capacidad de comunicar apasionadamente una visión idealista del futuro, es decir que emplean explicaciones visionarias convincentes para representar lo que el grupo de trabajo puede lograr y lo que significaras para ellos, luego se observara que los trabajadores están motivados e inspirados para alcanzar metas organizacionales desafiantes (p. 143).

Se llega a entender a la capacidad del líder para poder comunicar todas las visiones que lleguen a involucrar a los demás, de tal forma los seguidores se encuentren motivados al momento de realizar sus funciones respectivas en su centro de trabajo.

2.2.2. Bases teóricas de la variable desarrollo organizacional

2.2.2.1. Definición de la variable desarrollo organizacional

Hernández et al. (2011) explica que:

Es el proceso mediante el cual la organización evalúa las conductas, los valores, las creencias y las actitudes de la gente para enfrentar la resistencia al cambio; con lo cual puede aplicar modificaciones en la cultura organizacional para alcanzar mejores niveles de productividad y eficiencia. (p. 9).

Audirac (2016) dice que:

El desarrollo organizacional, es un cambio planeado que involucra todos los integrantes de la organización, dirigido y sostenido en y por los niveles directivos, para aumentar la eficacia, la productividad y la capacidad para resolver problemas y adaptarse a nuevas situaciones o demandas, mejorando al mismo tiempo el bienestar de la organización. Este esfuerzo requiere la ayuda de facilitadores del cambio (consultores o asesores), quienes utilizan las estrategias, las técnicas y las herramientas de las ciencias del comportamiento y administrativas y otras disciplinas relacionadas, en permanente colaboración con el sistema cliente (organización). (p. 12).

Hernández et al. (2011) señala que:

Es aquella disciplina del conocimiento de una conducta aplicada, la cual se va dedicada a elevar el crecimiento de las organizaciones y aquellas personas laboran en estas usando teorías y practicando un cambio planificado para que de esta manera se mejore la visión, la representación de mando, lo que se percpciones y aquellos procesos de conclusión de problemas de la organización, a través de una buena administración permanente y ayudándose de la cultura de la

organización, dando fuerza específica en lo que son los equipos de trabajo. (p. 8).

Hernández et al. (2011) señala que: “Es un esfuerzo a largo plazo apoyado por la alta gerencia para mejorar los procesos de solución de problemas de renovación organizacional, mediante un diagnóstico eficaz y colaborador, y la administración de la cultura organizacional” (p. 8).

Es el desarrollo de cambios que se planean a través de sistemas socio – técnicos, que buscan aumentar la salud y eficacia de la empresa, para de esa forma pueda crecer de la misma manera también sus colaboradores puedan desarrollar su crecimiento.

El desarrollo organizacional es una combinación sobre el arte y la ciencia, el cual se convierte en una materia importante. Es decir, el desarrollo organizacional es un aspecto fundamental en toda organización, ya que contando con ella se obtendrá que todo el personal mejore, se vuelvan más eficaz, la gerencia podrá dar soluciones rápidas, se adaptarán al cambio para la mejora de la organización por ende esta sobresale en su rubro y podrá proponer nuevas metas.

2.2.2.2. Importancia de la variable desarrollo organizacional.

Hernández et al. (2011) explica que:

- Capacidad de poder adaptarse o anticiparse a los cambios, para poder mantenerse a la vanguardia, con la facilidad de adaptarse a nuevas circunstancias.
- Avala el cumplimiento del trabajo de los administradores de empresas, como también de las gerencias en sus respectivas responsabilidades con un buen desempeño manejo de la diversidad.
- Sobrellevar el poder de laborar con cualquier tipo de personas en tanto género, raza, nacionalidad y tipo de pensamiento. A lo que se llega que todo tipo de decisiones debe ser en función a distintos puntos de vista y razonamiento.

- Ayuda a instalar en la organización nuevos valores culturales el cual motiva a las personas el trabajo en equipo y pueda lograr los objetivos de la empresa.
- El desarrollo organizacional es un modelo de herramienta para que así los gerentes/administradores de las organizaciones vinculen fuertemente una relación interpersonal con los empleados.
- Respalda a las organizaciones cuando hay situaciones de déficit para que se eleven y se vuelvan competitivas al entorno, como para que hagan mostrar a sus líderes la recurrencia de cambios permanentes.
- Elemento clave para sacarle ventaja a la competencia. La manera de como los administradores diseñan nuevos cambios son armas importantes la formación de valor para cada organización.

2.2.2.3. Características de la variable desarrollo organizacional.

Hernández et al. (2011) señala que el desarrollo organizacional ofrece una guía ordenada para que la empresa labore de una manera armoniosa, pues estas se relacionan, en tanto si ocurre algo en una de sus piezas dará efecto en las otras.

El desarrollo organizacional tiene características que la hacen diferente a otras:

- Es una táctica planificada.
- Se basa en normas preestablecidas.
- Este unido a posiciones que la involucran: identidad, metas organizacionales, crecimiento, recuperar la posición y aumentar su eficiencia.
- Destaca en la conducta del humano.
- Los intermediarios que se encargan del cambio son del exterior.
- Se necesita la ayuda y la planificación de todo aquel que participe en la empresa.
- Su cimiento se da en base a las normas establecidas.
- Se trabaja en base a los valores humanos
- Está dirigido para prever y se pueda solucionar problemas.

- Todo aprendizaje se basa a la experiencia.
- Previene emergencias de lo que pueda ocurrir humanamente
- Se dirige a los procesos y a la cultura.
- Crea que tanto los líderes como los trabajadores colaboren en beneficio de la empresa.
- Aprecia y felicita cuando hay trabajo en equipo.
- Inserta a todos los rangos de la empresa.
- Impulsa a la empresa a que identifique y mejore áreas en la cual haya oportunidad de mejoramiento de la empresa como planes constantes de cambio.

Guízar (2013) indica que las características que posee son:

- Es una táctica instructiva preparada.
- El cambio está unido a lo que requiere la empresa y desee complacer como:
 - Metas donde la empresa quiera llegar.
 - Desarrollo, identificación y revitalización.
 - Eficacia en la organización.
 - Se argumenta en el comportamiento del humano.
 - Genera que los miembros de la organización se sientan involucrados con la coordinación y la cooperación para la mejora.
 - Los intermediarios de cambio son del exterior, pero si ya se ha plasmado algún programa de cambio puede ser algún trabajador que ya pertenezca a la empresa.
 - Compromete un buen vínculo entre el intermediario de cambio y la empresa.
 - Los intermediarios de cambio proponen metas a cumplir: mejora a la competencia interpersonal. Compartir nuevos valores humanos, se puedan comprender entre equipos, administración a través de grupos y mejorar la propuesta de resolver conflictos.

2.3.1.4. Teorías relacionadas a la variable desarrollo organizacional.

A. Teoría del desarrollo organizacional enfoque latinoamericano (2011)

Inicialmente, se puede mencionar que es esencial que el administrador deba tener en cuenta que es importante trabajar con diferentes tipos de personas, en tanto a nacionalidad, pensamientos y género. Por lo tanto, las decisiones que se han tomado en la empresa radican desde los diversos pensamientos o punto de vista de las personas, busca que los miembros sean un conjunto o equipo y que tengan diferentes tipos de razonamientos para la solución de problemas que pueden existir en una organización. El desarrollo organizacional se da cuando el líder y los colaboradores de la organización abordan los problemas y las oportunidades de maneras sistemática, comúnmente guiados por un participante.

Existen diferentes puntos importantes para lograr el desarrollo en la empresa, uno de ellos se refiere a buscar que las personas puedan rendir más en su trabajo, y por ende deben sentirse satisfechas, motivadas, realizando diferentes dinámicas grupales y enfocándose en los intereses de una forma individual, así también como las relaciones que tiene los grupos de las empresas. Muchas empresas ponen en práctica este tema para poder sumar importancia, a la iluminación en el lugar del trabajo para que los trabajadores se sientan cómodos y estén totalmente activos para realizar sus labores cotidianas.

Según, Hernández, et al. (2011) el desarrollo organizacional surge, en la década de 1947, como necesidad, ya que hubo una etapa muy difícil de crisis en todo el mundo por la pos guerra. La manera de trabajar de las empresas cambio drásticamente debido que limitaba el recurso humano y la materia prima, el desarrollo organizacional surge como respuesta para que el hombre vea las necesidades que se presentan en su entorno, este se puede dar a través de un cambio planificado lo que marcará la pauta de lo que debe hacerse para que la empresa sea competitiva, de esta manera pueda sobrevivir a los cambios que se da en el mundo actual, usando el desarrollo organizacional se puede alcanzar el éxito esperado en la empresa. Es decir, el desarrollo organizacional es

comprendido como un prototipo para el cambio adaptable que llega a buscar dentro de la organización y de tal forma tenga un crecimiento extraordinario en la empresa.

El desarrollo organizacional se convierte en una herramienta de respuesta al cambio, permite modificar, valores, actitudes y la estructura de la organización que permite optimizar los recursos humanos y materiales, los gerentes de las empresas deben renovar y fortalecer las relaciones interpersonales de los trabajadores. El desarrollo organizacional enfoca el camino donde las empresas deben optimizar la salud y la productividad de ésta, practicando planes de acciones a mediano y largo tiempo.

Los principios del desarrollo organizacional, según Hernández et al. (2011) son:

- El humano es noble por esencia.
- Apreciación de las personas como humanos.
- Visión del humano como planificación de desarrollo.
- Acepta y da buen uso a la diferencia que encuentra individualmente.
- Visualiza al humano como una persona global
- Expresa de manera adecuada y usa de mejor manera sus sentimientos.
- Su conducta y actitud son reales.
- Usa su nivel de status para lograr cumplir las metas organizacionales.
- Deposita confianza en los trabajadores.
- Acepta nuevos riesgos a beneficios de la organización.
- Trata de dar intensidad para que se colaboren entre compañeros.

McGregor (1957) citado por Hernández et al. (2011) denomina la teoría X y teoría Y, como los pensamientos de los directivos, de la cual se puede interpretar lo siguiente:

En la teoría X. A la persona por naturaleza no le agrada trabajar y lo evitara de toda manera la cual nos mascara la segunda premisa. Sacando una conclusión

básica, las personas son como caballos: si no lo golpeamos, no laboran. Los trabajadores necesitan que lo vigiles, dirijan, controlen y amenaces con penas para que de esta manera se esfuerce por lograr las metas de la organización. La persona conformista va a evitar cualquier tipo de responsabilidad que se le dé, puesto que no es ambicioso e inseguro en su capacidad, en consecuencia, necesita que alguien lo dirija.

En la teoría Y. La debilitación o cansancio mental y físico, es de los más normal a como se ve en reposar y jugar, a la persona no es que no le guste trabajar. Es redundante que los estén forzando o amenazando para que las personas laboren por lograr las metas de la organización. Los colaboradores se van a comprometer con las metas organizacionales en medida como se les remunere por sus metas, en consecuencia, la principal manera de remunerar es a través de satisfacer su ego el cual se origina por el esfuerzo que puso para obtener los objetivos de la empresa. Las personas van a captar la idea de que ellos también se pueden encargar de ciertas responsabilidades y a la vez buscarlas en caso no las tengan. La mayoría de los trabajadores llegan a poseer en sus capacidades, un buen número de porcentaje de creatividad lo cual con lleva a que pueda solucionar diferentes problemas que se llegan aparecer dentro de la empresa.

2.3.1.5. Dimensiones del desarrollo organizacional

Estructura organizacional

Hernández et al. (2011) señala que: “La estructura de la organización se refiere a la forma como las responsabilidades, tareas y funciones se distribuyen entre los trabajadores. Sirve para definir las relaciones de comunicación y las líneas de autoridad de los diferentes niveles de personal” (p. 76).

Sabina (2009) indica que: “Por estructuras organizacionales los diferentes patrones de relación y articulación entre las partes a través de los cuales una institución se organiza con el fin de cumplir las metas que se ha propuesto y lograr el objetivo deseado” (p. 27).

Esta dimensión se define como está distribuida la estructura de la organización, quiere decir cómo se organizará la empresa, como se delegará funciones de acuerdo a la cadena de mando o a los organigramas de la empresa.

Relaciones humanas

Hernández et al. (2011), señala que:

Se refieren a cómo interactúan todos los niveles del personal y a cómo se toman y comunican las decisiones. Muchos aspectos de las relaciones organizacionales son determinados por la estructura de la organización. Las relaciones sirven a las funciones de colaboración, comunicación y supervisión, permitiendo que el trabajo esté dirigido hacia la misión y la visión. (p. 77).

Hernández et al. (2011) mencionan:

La capacidad de una organización para motivar a sus empleados a mejorar su productividad se encuentra íntimamente ligada con la manera en que sus integrantes asimilan los valores de la organización. Estos valores son aprendidos por medio de las relaciones interpersonales que se dan en los ambientes internos y externos de la misma. (p. 11).

Se entiende a relaciones humanas, a la forma como interactúan los colaboradores en diferentes mandos a través de la comunicación, respetando la cultura, normas, conviviendo y compartiendo dentro de la empresa.

Cultura organizacional

Hernández et al. (2011) señala que: "Cultura organizacional a las formas de conductas en común que se encuentran en los trabajadores, en los que

podemos ver: valores, normas creencias, lenguaje, mitos, costumbres, tradiciones, rituales, supuestos básicos, etc.” (p. 92).

Guízar (2013) afirma que: “Es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización. Es el ambiente humano en el que los empleados realizan su trabajo” (p. 284).

Chiavenato (2009) dice que: “La cultura organizacional o cultura corporativa es el conjunto de hábitos y creencias establecidos por las normas, los valores, las actitudes y las expectativas que comparten todos los miembros de la organización” (p. 176).

En este sentido, la cultura abarca sobre los valores que se comparten, usos costumbres y hábitos políticas de trabajo códigos de conductas, que se transmiten de una a otra generación. La cultura organizacional nace de un conjunto de valores, prácticas o normas compartidas entre sí, estos elementos se ven reflejados en el comportamiento de un líder, así como cuando llega a ser eficaz.

Cambio organizacional

Hernández et al. (2011) define que: “El cambio organizacional como la habilidad de adaptación de las organizaciones a las transformaciones que afecta el medio ambiente interno y externo y que se manifiesta en un nuevo comportamiento organizacional” (p. 127).

Chiavenato (2009) explica que:

El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos. En otras palabras, el comportamiento organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. (p. 6).

Se entiende a cambio organizacional a una estrategia que emplean las empresas para alcanzar un comportamiento positivo dentro y fuera de la organización.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.

Cambio organizacional

Se refiere como habilidad de una adopción efectiva que se da dentro de una organización como de manera externa, esto se ve reflejado en el comportamiento organizacional.

Consideración individualizada

Se entiende a la necesidad que el colaborador presenta, el valor que le brinda los jefes de forma individual dentro de la organización, para que estos se sientan valorados.

Cultura organizacional

Se entiende como grupo de valores, creencias, hábitos, actitudes o normas que tiene una organización, en donde la adaptación a esta es importante ya que influye al comportamiento y toma de decisiones de los colaboradores y el líder de la empresa.

Desarrollo organizacional

Se entiende como un proceso en donde la empresa toma en cuenta los valores, religión y diversas actitudes que tienen las personas que laboran para que se pueda dar un cambio positivo, rompiendo barreras para llegar a un óptimo resultado y niveles altos de productividad y eficiencia.

Estimulación intelectual

Esta dimensión refiere como todos los líderes deben crear y desarrollar nuevas ideas de solución ante problemas, como estimula la actividad dentro del equipo de trabajo.

Estructura organizacional

Se interpreta de la manera en cómo se encuentra distribuida las actividades, tareas o responsabilidad de una organización. También para poder definir las líneas de autoridad, desde el más alto cargo hasta abajo.

Influencia idealizada

Esta dimensión evalúa como los colaboradores idealizan a sus líderes esto se ve reflejando tanto en el cumplimiento de las metas y objetivos propios de los colaboradores.

Liderazgo

Se entiende de cómo una persona influye sobre un grupo de personas y que trabaja con ellos de una manera entusiasmo por un objetivo propio y de la organización.

Liderazgo transformacional

Aquel líder que su eje central es el recurso humano en una organización, para que pueda conseguir el cambio que busca tanto en sus colaboradores y en la organización.

Motivación inspiracional

Esta dimensión nos habla de cómo los líderes llegan a motivar de una forma extraordinaria a los seguidores de tal forma que ellos cumplan con las metas de una forma más ambiciosa y que sobresalgan.

Relaciones humanas

Se refiere a la forma de interacción que tienen los grupos de trabajadores, esto ayuda a las funciones de colaboración y comunicación llegando a alcanzar la misión y visión de la organización.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación el cual pertenece es descriptivo correlacional porque lo que se busca es conocer la relación que existe entre las variables liderazgo transformacional y desarrollo organizacional.

Hernández y Mendoza (2018) explican que:

Esta investigación, pretende especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, miden o recolectan datos y reportan información sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema a investigar. Tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (pp. 108-109).

Respecto a la recolección de datos, la investigación es de tipo transversal o transeccional porque, solo se aplica la herramienta una sola vez.

Hernández y Mendoza (2018) señalan que: “Buscan indagar el nivel o estado de una o más variables en una población; en este caso, en un tiempo único” (p. 177).

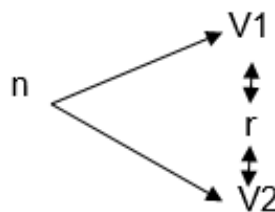
El enfoque de la investigación es cuantitativo porque se recogen y se analizan datos cuantitativos sobre variables y estudia las propiedades y fenómenos cuantitativos.

Hernández y Mendoza (2018) explican que: “Representa un conjunto de procesos organizado de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones. Cada fase procede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna etapa” (pp. 5-6).

Diseño de investigación

El diseño que se utilizó para esta investigación es no experimental ya que se genera sin ninguna variación hacia las variables independientes, en este caso el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional.

Hernández y Mendoza (2018) señalan que: “Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 174).



n= Muestra

V₁. Liderazgo transformacional

V₂. Desarrollo organizacional

r. Criterio de relación de las variables

3.2. Población y muestra

Población

La población de la presente investigación se encuentra conformada por 84 colaboradores de la empresa de Transporte Chama S.A. durante el año 2019, en donde realizan sus labores en diferentes áreas.

Hernández y Mendoza (2018) señalan que: “Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 198).

Es decir, la población se refiere a un grupo de personas que viven en un mismo lugar o espacio geográfico determinado y comparten similares normas y exigencias que comparten en un mismo grupo.

Tabla 1

Población de colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A.

Áreas	Número de colaboradores	%
Operarios	54	64.3
Administrativos	30	35.7
Total	84	100.00

En la tabla 1 se observa que la empresa divide las funciones en dos áreas principales que son una parte en operarios y la otra en administrativos. Por el lado del área de operarios hay 54 colaboradores, representando el 64.3%, y en el área administrativo el número de colaboradores es de 30, representando el 35.7%, siendo 84 colaboradores en total que representa el porcentaje del 100%.

Muestra

La muestra está conformada por 70 colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A., la muestra se refiere a un grupo de personas que forman parte de la población que se menciona en esta investigación; es el subgrupo del cual sirve para recopilar los datos necesarios y será la representación de toda la población, el tamaño de la muestra se obtuvo mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Hernández y Mendoza (2018) señalan que:

Es un subgrupo de la población que te interesa, sobre la cual se recolectaran los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población, de manera probabilista, para que puedas se

escogidos los resultados encontrados en la muestra a través de la población. (p. 196).

Por otro lado, la muestra considerada es probabilística, porque todos los miembros de la población fueron tomados en cuenta para la recolección de datos.

Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) señalan que:

Todas las unidades, casos o componentes de la población tienen al comienzo la misma forma o posibilidad de ser seleccionados para que puedan conformar la muestra y de esa forma llegando a definir las características respectivas de la población y el tamaño correspondiente de la muestra y a través de una selección al azar de todas las unidades del muestreo. (p. 200).

Finalmente, la técnica de selección de la muestra es aleatorio simple, porque la muestra es seleccionada del marco muestral; obtenido a través de la generación de números aleatorios y considerándose en el marco muestral.

Ortiz (2015) explica que:

El proceso mediante el cual se extrae de una población una muestra representativa de la misma se conoce como muestreo al azar, de acuerdo con ello cada componente que se visualiza en la población tiene la misma probabilidad de poder ser incluido para la muestra correspondiente. (p. 133).

Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) señalan que: “Es un marco de referencia que te permite identificar físicamente a los elementos de la población, la posibilidad de enumerarlos y, por ende, de seleccionar las unidades muestrales” (p. 210).

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo Organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A de Villa El Salvador - 2019.

Hipótesis específicas

Existe relación entre la consideración individualizada y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A de Villa El Salvador - 2019.

Existe relación entre la influencia idealizada y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A de Villa El Salvador - 2019.

Existe relación entre la estimulación intelectual y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A de Villa El Salvador - 2019.

Existe relación entre la motivación inspiracional y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A de Villa El Salvador - 2019.

3.4. Variables – Operacionalización.

Definición conceptual de la variable liderazgo transformacional

Robbins y Jugde (2009) explican que: “Los líderes transformacionales inspiran a quienes los siguen para que trasciendan sus intereses propios por el bien de la organización, y son capaces de tener en ellos un efecto profundo y extraordinario” (p. 418).

Definición operacional de la variable liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional, es un variable que consta de cuatro dimensiones que son: Influencia idealizada, Inspiración motivadora, consideración individualizada y estimulación intelectual, asimismo 12 indicadores y 30 ítems que sirvieron para medir la percepción sobre el liderazgo transformacional.

Tabla 2

Operacionalización del liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Consideración individualizada	- Inducción laboral	Del 1 al 7		Malo: [9 – 17]
	- Atención a las necesidades			Regular: [17 – 24]
	- Comunicación constante			Bueno: [24 – 32]
Influencia idealizada	- Empatía	Del 10 al 15	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces	Malo: [11 – 18]
	- Formación profesional			Regular: [18 – 26]
	- Habilidades sociales			Bueno: [26 – 35]
Estimulación intelectual	- Propicia la innovación	Del 19 al 22	4= Casi Siempre 5= Siempre	Malo: [10 – 16]
	- Capacitaciones			Regular: [16 – 23]
	- Solución de problemas			Bueno: [23 – 28]
Motivación inspiracional	- Comunicación asertiva.	Del 23 al 30		Malo: [12 – 20]
	- Espíritu de equipo			Regular: [20 – 27]
	- Comportamiento del líder			Bueno: [27 – 36]

Definición conceptual de la variable desarrollo organizacional

Chiavenato (2009) señala que: “Es un término que engloba un conjunto de acciones de cambio planeado con base en valores humanísticos y democráticos, que pretende mejorar la eficacia de la organización y el bienestar de las personas” (p. 435).

Definición operacional de la variable desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional, es una que consta con cuatro dimensiones que son: Estructura organizacional, trabajo en equipo, relaciones humanas, cultura organizacional, 12 indicadores y 30 ítems que sirvieron para poder medir la percepción sobre el desarrollo organizacional

Tabla 3

Operacionalización del desarrollo organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Estructura organizacional	Organigrama	Del 1 al 6		Malo: [7 – 15]
	Funciones			Regular: [15 – 21]
	Participación equitativa			Bueno: [21 – 25]
Relaciones humanas	Comunicación asertiva	Del 7 al 14	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces	Malo: [12 – 19]
	Relaciones interpersonales			Regular: [19 – 27]
	Colaboración			Bueno: [27 – 36]
Cultura organizacional	Proceso de Supervisión	Del 15 al 23	4= Casi Siempre 5= Siempre	Malo: [15 – 23]
	Políticas			Regular: [23 – 32]
	Valores			Bueno: [32 – 41]
Cambio organizacional	Gestión y seguimiento	Del 24 al 30		Malo: [9 – 16]
	Evaluación			Regular: [16 – 24]
	Capacitación			Bueno: [24 – 34]

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos de investigación

El método que se aplicará para esta investigación, fue el método hipotético deductivo ya que se basó en observar el fenómeno de estudio, se crea una hipótesis para darle una explicación, deducir las consecuencias más elementales de la hipótesis y verificar la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

Bernal (2012) explica que: “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60).

Técnicas de investigación.

En esta investigación se utilizó diferentes técnicas de investigación, que se enlaza en su totalidad con el análisis bibliográfico que fue aplicada en toda la realización de la investigación, en primer lugar, se aplicó la observación y la entrevista para identificar la problemática de estudio que existe en la empresa de transporte Unidos Chama S.A.

Carrasco (2005) respecto a las técnicas dice:

Constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica. Las técnicas como herramientas procedimentales y estratégicas suponen un previo conocimiento en cuanto a su utilidad y aplicación, de tal manera que seleccionarlas y elegir las resulte una tarea fácil para el investigador. (p. 274).

Se utilizó el análisis para la elaboración eficiente y precisa del marco teórico a través de diferentes fuentes bibliográficas como libros impresos, virtuales y tesis acerca de la investigación sobre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional.

Bernal (2012) afirma que: “El análisis de documentos es una técnica basada en fichas bibliográficas que tienen como propósito analizar material impreso. Se usa en la elaboración del marco teórico del estudio” (p. 194).

Bernal (2012) afirma que:

La entrevista es una técnica orientada a establecer contacto directo con las personas que se consideren fuente de información. A diferencia de la encuesta, que se ciñe a un cuestionario, la entrevista, si bien puede soportarse en un cuestionario muy flexible, tiene como propósito obtener información más espontánea y abierta. Durante la misma, puede profundizarse la información de interés para el estudio. (p. 194).

La observación permitió obtener un mayor número de datos y así conocer la realidad de la empresa, y con dicha información poder realizar un análisis.

Bernal (2012) detalla que: “La observación, como técnica de investigación científica, es un proceso riguroso que permite conocer, de forma directa, el objeto de estudio para luego describir y analizar situaciones sobre la realidad estudiada” (p. 257).

Bernal (2012) explica que: “La encuesta es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas” (p. 194).

Asimismo, se utilizó cuestionarios como principal técnica de recolección de datos para evaluar la relación entre las variables liderazgo transformacional y desarrollo organizacional.

3.6. Descripción de instrumentos utilizados

La presente investigación para el recojo de datos de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A, aplicó el cuestionario como principal técnica para la recolección de datos el cual contiene preguntas cerradas.

Hernández y Mendoza (2018) afirman que:

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Las preguntas cerradas contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas. Es decir, se presentan las posibilidades de respuesta a los participantes, quienes deben acotarse a estas. (pp. 250 - 251).

En el proceso de investigación se aplicaron dos cuestionarios para identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional.

Dichos instrumentos han pasado por procesos de validez y confiabilidad, para determinar su aplicabilidad en el recojo de datos de la muestra.

Bernal (2012) explica que: “En términos más concretos podemos decir que un instrumento es válido cuando mide lo que debe medir, es decir cuando nos permite extraer datos que preconcebidamente necesitamos conocer” (p. 336).

Bernal (2012) dice que: “La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes periodos de tiempo” (p. 339).

Instrumento I: Cuestionario para liderazgo transformacional

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de liderazgo transformacional
Autor	: Andrea Rache Fernández y Mariana Liceta Robles
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: 25 minutos
Aplicación	: Colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A de Villa El Salvador.

Descripción

Este cuestionario se constituye por cuatro dimensiones de liderazgo transformacional las cuales cuenta con 30 ítems que permiten realizar una evaluación de la variable de estudio que se someterán a criterios de validez y confiabilidad. Respecto a los ítems se tiene 7 son para la dimensión consideración individualizada, 8 ítems para la dimensión influencia idealizada, 7 ítems para la dimensión estimulación intelectual y 8 ítems para la dimensión motivación inspiracional.

Normas de aplicación

Las normas de aplicación se pueden generar de manera individual consiste en que la persona evaluada tiene cinco posibles respuestas a escoger según lo que se haya mencionado, cabe recalcar que las respuestas quedan en extrema confiabilidad y discreción.

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

Normas de calificación

Para obtener los resultados, se sumó los totales de cada dimensión y el total general de cada instrumento, posterior a ello se coloca en la tabla de baremos obtenidos a través de los puntos de corte considerando el 75 por ciento de la desviación estándar para definir la representación sobre el liderazgo transformacional y sus respectivas dimensiones.

Instrumento II: Cuestionario para el desarrollo organizacional

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario para el desarrollo organizacional
Autor	: Andrea Rache Fernández y Mariana Liceta Robles
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: 25 minutos
Aplicación	: Colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A de Villa El Salvador.

Descripción

Este cuestionario se constituye por cuatro dimensiones de desarrollo organizacional las cuales cuenta con 30 ítems que permiten realizar una evaluación de la variable de estudio que se someterán a criterios de validez y confiabilidad. Los ítems se dividieron en 6 para la dimensión estructura organizacional, 8 ítems para la dimensión relaciones humanas, 9 ítems para la dimensión cultura organizacional y 9 ítems para la dimensión cultura organizacional.

Normas de aplicación

Las normas de aplicación se pueden generar de manera individual consiste en que la persona evaluada tiene cinco posibles respuestas a escoger según lo

que se haya mencionado, cabe recalcar que las respuestas quedan en extrema confiabilidad y discreción.

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

Normas de calificación

Para obtener los resultados, se sumó los totales de cada dimensión y el total general de cada instrumento, posterior a ello se coloca en la tabla de baremos obtenidos a través de los puntos de corte considerando el 75 por ciento de la desviación estándar para definir la representación sobre el desarrollo organizacional y sus respectivas dimensiones

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos.

Los datos que se obtengan del cuestionario serán analizados utilizando el paquete estadístico SPSS, versión 23, siendo este un programa estadístico el cual permite la elaboración de cuadros gráficos del presente estudio de investigación, el cual permite conocer la distribución de frecuencia, la moda, la media, la mediana y la desviación estándar.

El análisis de la siguiente investigación se realizó con los siguientes pasos:

Se elaboró un instrumento para cada variable el cual consta de 30 ítems cada uno, pasando así por una validación por tres expertos.

Posteriormente por una prueba piloto que se realizó con 15 encuestas en el cual se halló la confiabilidad para cada instrumento.

Creamos una base de datos el cual arrojará el análisis de las tablas y gráficos como la tabla cruzada, los resultados descriptivos para cada variable y dimensiones, prueba de normalidad de Kolmogorov.

Luego se realizó la contratación de hipótesis tanto para la general y para las específicas, luego se analizan y se discute dichos resultados e interpretación.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento.

Validez del instrumento de la variable liderazgo transformacional

La validez del presente instrumento de la variable liderazgo transformacional se llegó a determinar a través del criterio de jueces, los cuales conocen y son expertos en el presente tema, considerando de tal forma el patrón temático, metodológico y estadístico, en el cuál se determinó la validez de contenido, criterio y constructo del instrumento.

Tabla 4

Resultados de la validación del cuestionario liderazgo transformacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Jorge Alonso, Ramos Chang	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

Validez del instrumento de la variable desarrollo organizacional

La validez del presente instrumento de desarrollo organizacional se llegó a determinar a través del criterio de jueces, los cuales conocen y son expertos en el presente tema, considerando de tal forma el patrón temático, metodológico y estadístico, en el cuál se determinó la validez de contenido, criterio y constructo del instrumento.

Tabla 5

Resultados de la validación del cuestionario desarrollo organizacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Jorge Alonso, Ramos Chang	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

4.1.1 Análisis de fiabilidad.

Fiabilidad del instrumento del liderazgo transformacional.

La confiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional se realizó mediante la prueba estadística de alfa de Cronbach de acuerdo al cuestionario que tiene una escala politómica.

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	30

De acuerdo a lo que se observa en la tabla 6, se observa que el estadístico alfa de Cronbach es de 0.958, el cual es mayor al 0.75. Es decir, el instrumento presenta una confiabilidad muy alta, como consecuencia el presente instrumento es aplicable para la presente investigación.

Fiabilidad del instrumento desarrollo organizacional

La confiabilidad del instrumento de desarrollo organizacional se realizó mediante la prueba estadística de alfa de Cronbach de acuerdo al cuestionario que tiene una escala politómica.

Tabla 7

Fiabilidad del instrumento de la variable desarrollo organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	30

De acuerdo a lo que se observa en la tabla 7, se observa que el estadístico alfa de Cronbach es de 0.964, el cual es mayor al 0.75, es decir el instrumento presenta una confiabilidad muy alta, como consecuencia el presente instrumento es aplicable para la presente investigación.

4.2. Resultados descriptivos de las variables.

Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	14	20.0
Regular	43	61.4
Bueno	13	18.6
Total	70	100.0

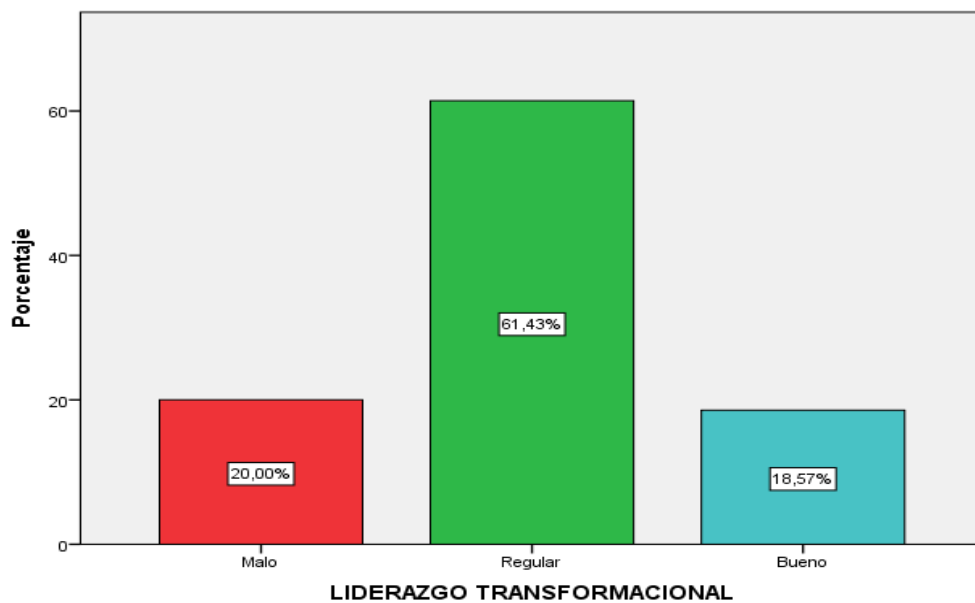


Figura 1. Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional

Interpretación

Se observa en la figura 1, que 43 colaboradores encuestados que simboliza el 61.43% estiman al liderazgo transformacional en un nivel regular, 13 colaboradores encuestados simbolizan al 18.57% lo estiman en un nivel bueno. Por último, 14 colaboradores que representan el 20% en un nivel malo. Esto evidencia que en la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. existe un problema porque el liderazgo transformacional es deficiente por parte de los jefes hacia los colaboradores.

Resultados descriptivos de la variable desarrollo organizacional

Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable desarrollo organizacional

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	14	20.0
Regular	41	58.6
Bueno	15	21.4
Total	70	100.0

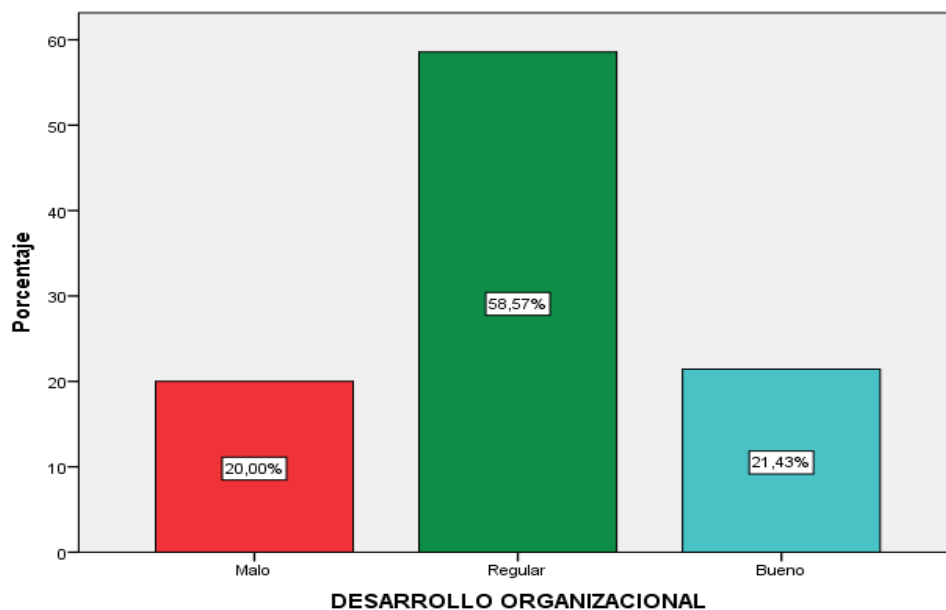


Figura 2. Análisis descriptivo de la variable desarrollo organizacional

Interpretación

Se percibe en la figura 2, que 41 colaboradores encuestados que simboliza el 58.57% estiman al desarrollo organizacional en un nivel regular, 15 colaboradores encuestados simbolizan al 21.43% lo estiman en un nivel bueno. Por último, 14 colaboradores que representan el 20% en un nivel malo. Esto evidencia que en la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. existe un problema porque el desarrollo organizacional es deficiente por parte de los jefes hacia los colaboradores.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones del liderazgo transformacional

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	16	22.9
Regular	40	57.1
Bueno	14	20.0
Total	70	100.0

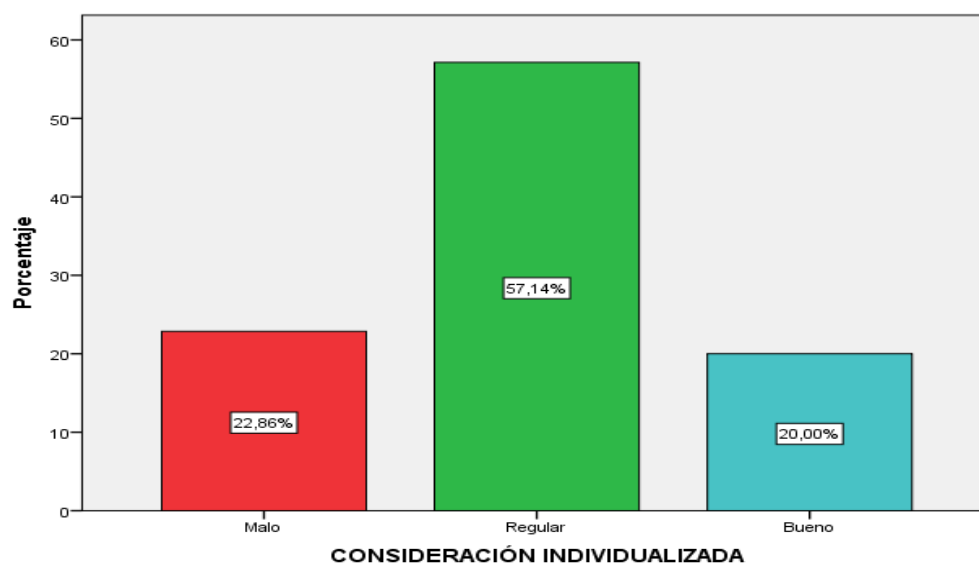


Figura 3. Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada

Interpretación

Se percibe en la figura 3, que 40 colaboradores encuestados que simboliza el 57.14% estiman a la dimensión consideración individualizada en un nivel regular, 14 colaboradores encuestados simbolizan al 20% lo estiman en un nivel bueno. Por último, 16 colaboradores que representan el 22.86% en un nivel malo. Esto evidencia que en la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. existe un problema porque la consideración individualizada es deficiente por parte de los jefes hacia los colaboradores.

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	15	21.4
Regular	41	58.6
Bueno	14	20.0
Total	70	100.0

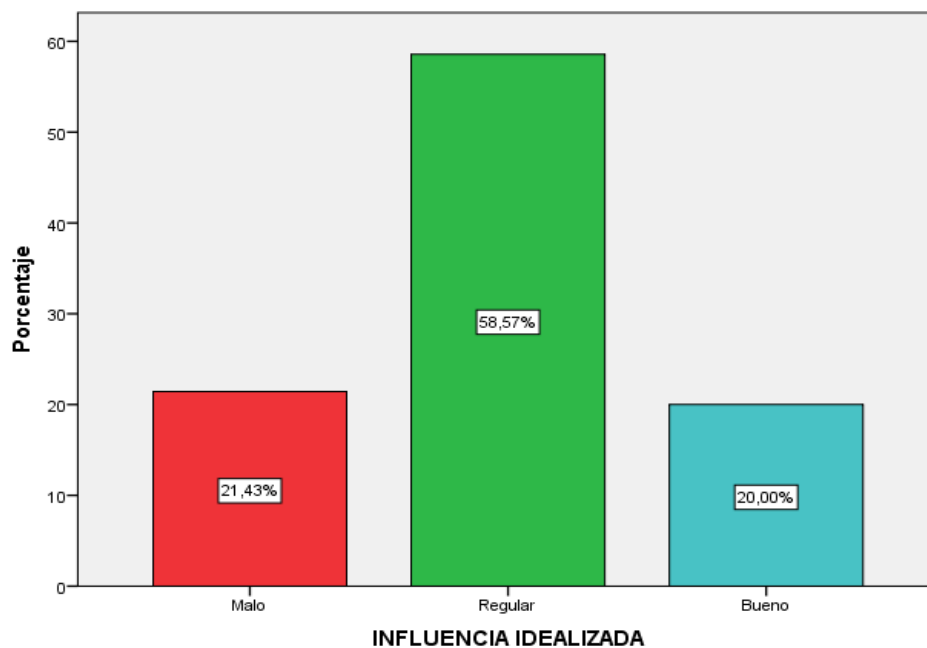


Figura 4. Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada

Interpretación

Se percibe en la figura 4, que 41 colaboradores encuestados que simboliza el 58.57% estiman a la dimensión influencia idealizada un nivel regular, 14 colaboradores encuestados simbolizan al 20% lo estiman en un nivel bueno. Por último, 15 colaboradores que representan el 21.43% en un nivel malo. Esto evidencia que en la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. existe un problema porque la falta de influencia idealizada es deficiente por parte de los jefes hacia los colaboradores.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	18	25.7
Regular	35	50.0
Bueno	17	24.3
Total	70	100.0

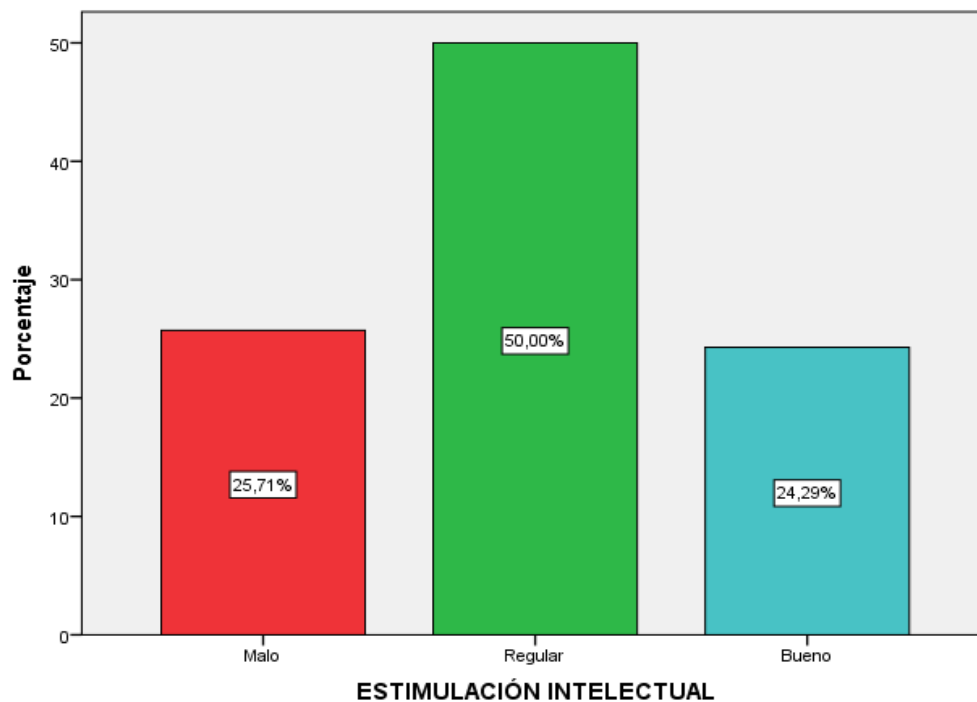


Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual

Interpretación

Se percibe en la figura 5 que 35 colaboradores encuestados que simboliza el 50% estiman a la dimensión estimulación intelectual en un nivel regular, 17 colaboradores encuestados simbolizan al 24.29% lo estiman en un nivel bueno. Por último, 18 colaboradores que representan el 25.71% en un nivel malo. Esto evidencia que en la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. existe un problema porque la estimulación intelectual es deficiente por parte de los jefes hacia los colaboradores.

Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	18	25.7
Regular	36	51.4
Bueno	16	22.9
Total	70	100.0

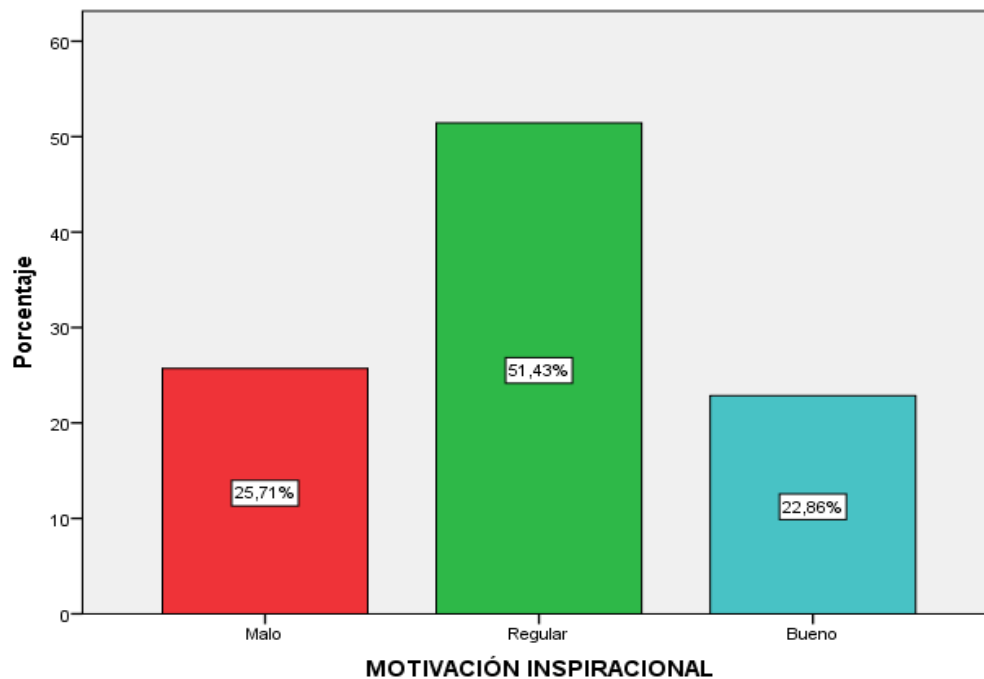


Figura 6. Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional

Interpretación

Se percibe en la figura 6, que 36 colaboradores encuestados que simboliza el 51.43% estiman a la dimensión motivación inspiracional en un nivel regular, 16 colaboradores encuestados simbolizan al 22.86% lo estiman en un nivel bueno. Por último, 18 colaboradores que representan el 25.71% en un nivel malo. Esto evidencia que en la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. existe un problema porque la motivación inspiracional es deficiente por parte de los jefes hacia los colaboradores.

Resultados descriptivos de las dimensiones del desarrollo organizacional

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión estructura organizacional

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	17	24.3
Regular	39	55.7
Bueno	14	20.0
Total	70	100.0

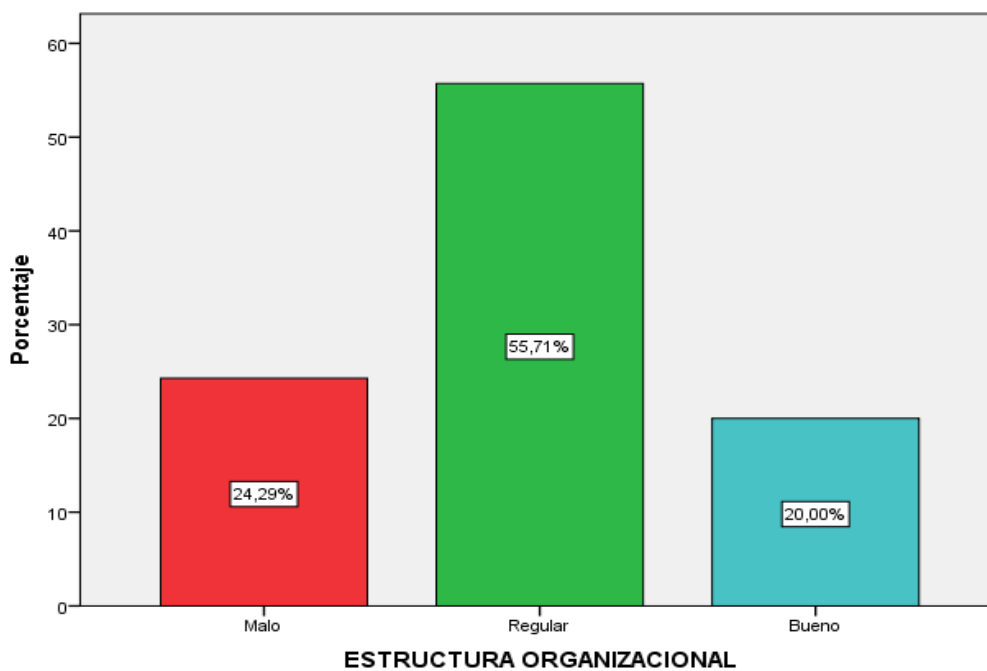


Figura 7. Análisis descriptivo de la dimensión estructura organizacional

Interpretación

Se aprecia en la figura 7 que 39 colaboradores encuestados que simboliza el 55.7% estiman a la dimensión estructura organizacional en un nivel regular, 14 colaboradores encuestados simbolizan al 20% lo estiman en un nivel bueno. Por último, 17 colaboradores que representan el 24.3% en un nivel malo. Esto evidencia que en la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. existe un problema porque la empresa no brinda la importancia adecuada a la estructura organizacional para el bien de la organización.

Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión relaciones humanas

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	18	25.7
Regular	37	52.9
Bueno	15	21.4
Total	70	100.0

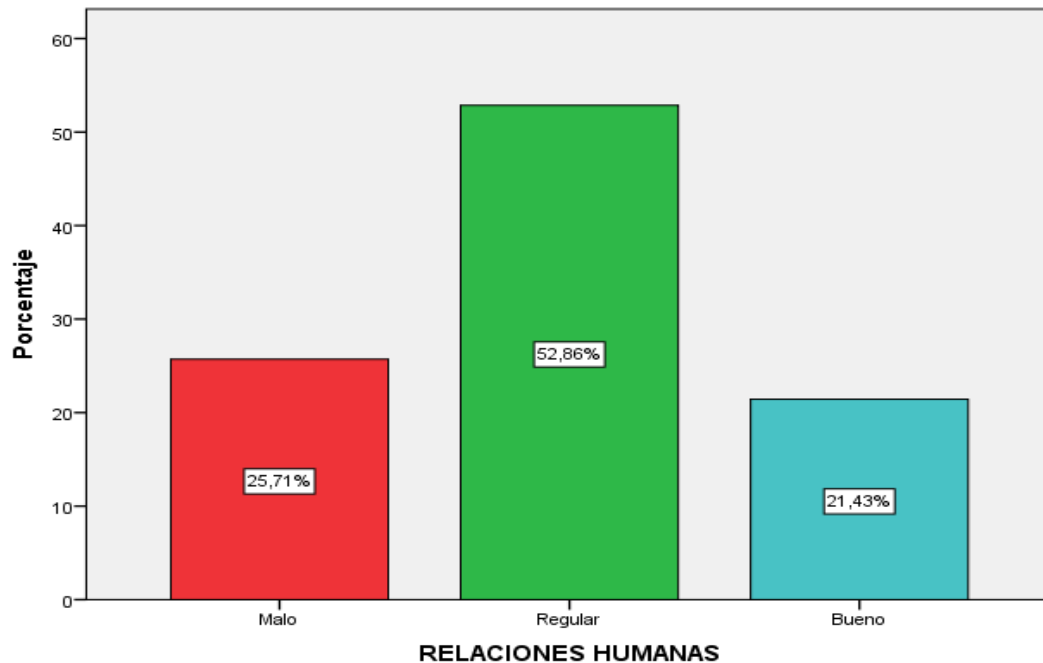


Figura 8. Análisis descriptivo de la dimensión relaciones humanas.

Interpretación:

Se aprecia en la figura 8 que 37 colaboradores encuestados que simboliza el 52.9% estiman a la dimensión relaciones humanas en un nivel regular, 15 colaboradores encuestados simbolizan al 21.4% lo estiman en un nivel bueno. Por último, 18 colaboradores que representan el 25.7% en un nivel malo. Esto evidencia que en la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. existe un problema porque la empresa no brinda la importancia adecuada a las relaciones humanas para el bien de la organización.

Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión cultura organizacional

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	14	20.0
Regular	40	57.1
Bueno	16	22.9
Total	70	100.0

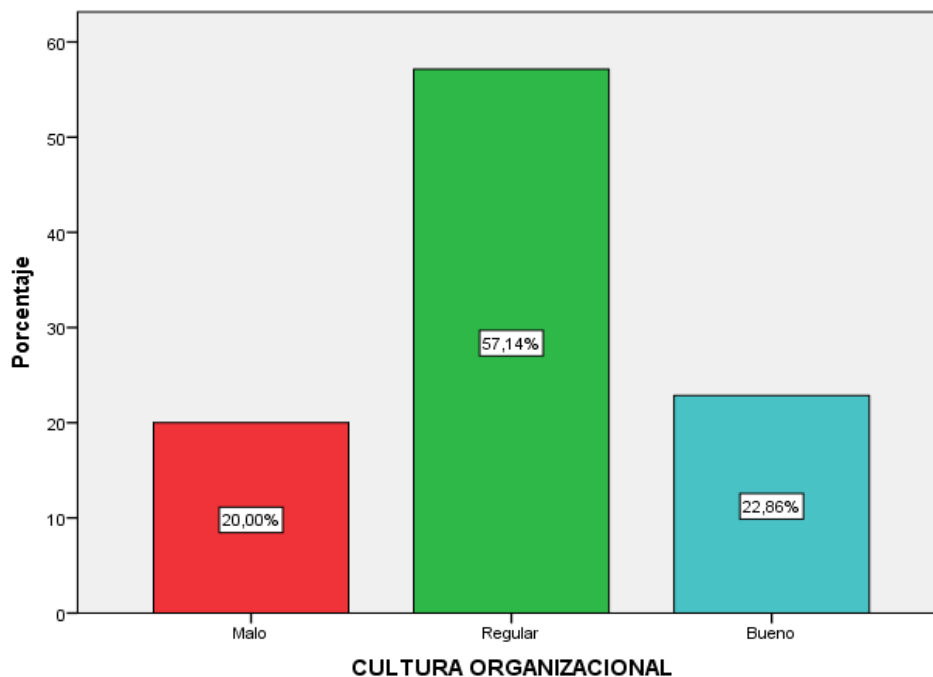


Figura 9. Análisis descriptivo de la dimensión cultura organizacional

Interpretación

Se aprecia en la figura 9 que 40 colaboradores encuestados que simboliza el 57.1% estiman a la dimensión cultura organizacional en un nivel regular, 16 colaboradores encuestados simbolizan al 22.9% lo estiman en un nivel bueno. Por último, 14 colaboradores que representan el 20% en un nivel malo. Esto evidencia que en la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. existe un problema porque la empresa no brinda la importancia adecuada a la cultura organizacional para el bien de la organización.

Tabla 17

Análisis descriptivo de la dimensión cambio organizacional

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	17	24.3
Regular	40	57.1
Bueno	13	18.6
Total	70	100.0

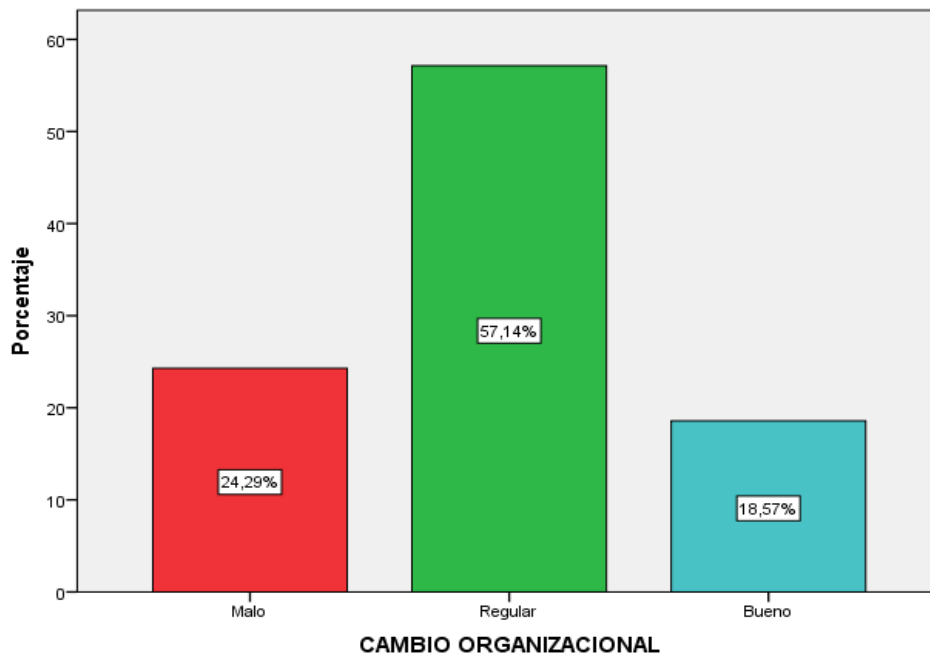


Figura 10. Análisis descriptivo de la dimensión cambio organizacional

Interpretación

Se aprecia en la figura 10, que 40 colaboradores encuestados que simboliza el 57.1% estiman a la dimensión cambio organizacional en un nivel regular, 13 colaboradores encuestados simbolizan al 18.6% lo estiman en un nivel bueno. Por último, 17 colaboradores que representan el 24.3% en un nivel malo. Esto evidencia que en la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. existe un problema porque la empresa no brinda la importancia adecuada al cambio organizacional para el bien de la organizacional.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tabla 18

Análisis descriptivo de los resultados de la relación liderazgo transformacional y desarrollo organizacional

Liderazgo transformacional	Desarrollo organizacional						Total	
	Deficiente		Moderado		Eficiente		Fi	%
	Fi	%	fi	%	Fi	%		
Malo	10	14.3%	4	5.7%	0	0.0%	14	20.0%
Regular	4	5.7%	36	51.4%	3	4.3%	43	61.4%
Bueno	0	0.0%	1	1.4%	12	17.1%	13	18.6%
Total	14	20.0%	41	58.6%	15	21.4%	70	100.0%

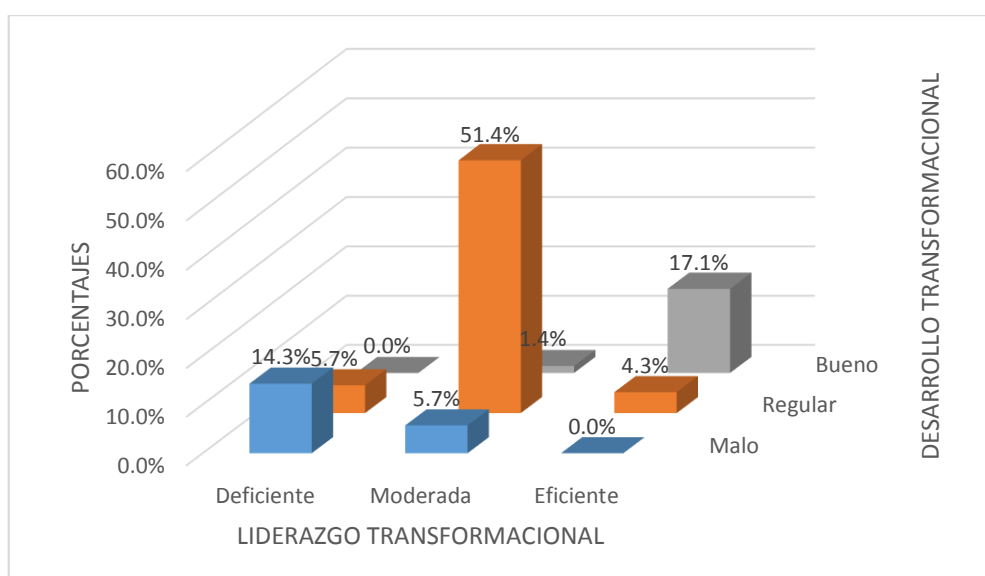


Figura 11. Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional.

Interpretación

La tabla 18 y figura 11 presentan la descripción respecto a las variables, donde se llega a visualizar que el 14.3% de los encuestados consideran la relación como malo y deficiente. De igual modo, 51.4% de los encuestados perciben esta relación como regular y moderado, en tanto el 17.1% de los encuestados aseguran que esta relación es bueno y eficiente; esto prueba que existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional, de tal forma que se verificará con la prueba de hipótesis.

4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H₀: La variable desarrollo organizacional presenta una distribución normal.

H₁: La variable desarrollo organizacional difiere una distribución normal.

Tabla 19

Resultado de la prueba de normalidad de desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional
N		70
Parámetros normales ^{a,b}	Media	88.5714
	Desviación estándar	18.87301
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.069
	Positivo	.067
	Negativo	-.069
Estadístico de prueba		.069
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}

Nota: a. La distribución de prueba es normal.; b. Se calcula a partir de datos.; c. Corrección de significación de Lilliefors.; d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Interpretación

La tabla 19 se exhibe los resultados sobre la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov se llega a observar que la gran mayoría de los puntajes se acercan a una distribución normal en la variable desarrollo organizacional, ya que el coeficiente que se obtuvo es significativo ($p > .005$); el presente resultado permite determinar el rechazo de la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, la prueba estadística a usarse debe ser paramétrica, para el caso se aplicó la prueba de R de Pearson.

4.6 Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo Organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A., Villa El Salvador - 2019.

H_a Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo Organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A., Villa El Salvador - 2019.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 20

Resultado de correlación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional
Liderazgo	Correlación de Pearson	,928 **
Transformacional	Sig. (bilateral)	.000
	N	70

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

Interpretación

La tabla 20 muestra los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional, con un estadístico de R de Pearson de 0,928, a un nivel de significancia 0,00 que es menor al 0,05. Por esta razón, se dice que existe una correlación positiva muy alta entre las variables, lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, Es decir, existe una correlación positiva muy alta entre las variables.

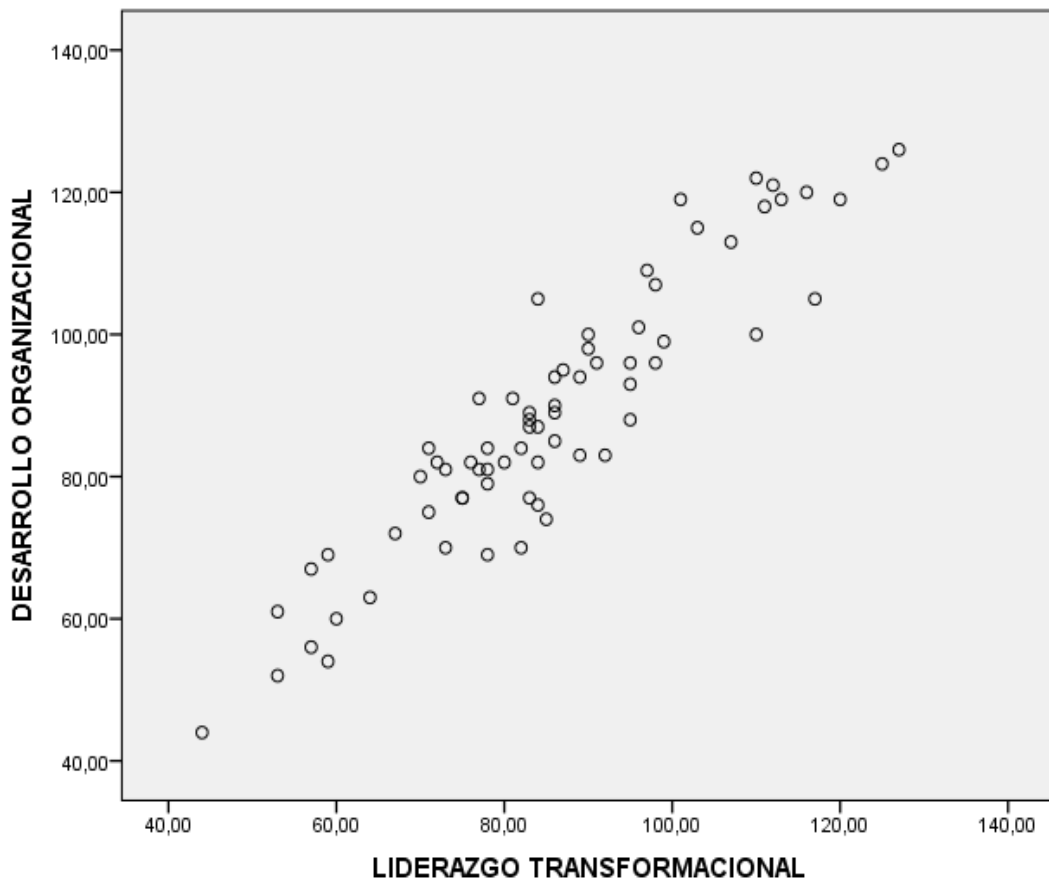


Figura 12. Gráfico de dispersión de las variables liderazgo transformacional y desarrollo organizacional.

Interpretación

En la figura 12 se puede observar los resultados del gráfico de dispersión, donde indica que existe una relación positiva directa entre las variables liderazgo transformacional y desarrollo organizacional en otras palabras, se puede decir que a mayores puntajes de la variable liderazgo transformacional, mayores serán los puntajes de la variable desarrollo organizacional.

Contrastación de hipótesis específicas

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la consideración individualizada y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A., Villa el Salvador - 2019.

H₁: Existe relación entre la consideración individualizada y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A., Villa El Salvador - 2019.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 21

Resultados de correlación entre la consideración individualizada y el desarrollo organizacional.

		Desarrollo organizacional
Consideración	Correlación de Pearson	,780**
Individualizada	Sig. (bilateral)	.000
	N	70

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

Interpretación

La tabla 21 muestra los resultados de la relación entre la consideración individualizada y el desarrollo organizacional, con un estadístico de R de Pearson que asciende a 0,780, a un nivel de significancia 0,00 que es menor al 0,05. Es decir, existe una correlación positiva alta entre las variables, lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, estableciendo que existe una correlación positiva alta entre la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la influencia idealizada y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A., Villa El Salvador - 2019.

H₂: Existe relación entre la influencia idealizada y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A., Villa El Salvador - 2019.

Tabla 22

Resultados de correlación entre la dimensión influencia idealizada y el desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional
Influencia Idealizada	Correlación de Pearson	,843**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	70

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

Interpretación

La tabla 22 muestra los resultados de la relación entre la dimensión influencia idealizada y el desarrollo organizacional, con un estadístico de R de Pearson que asciende a 0,843, a un nivel de significancia 0,00 que es menor al 0,05 por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva alta entre las variables, lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, estableciendo que existe una correlación positiva alta entre la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A., Villa El Salvador – 2019.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la estimulación intelectual y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A., Villa El Salvador - 2019.

H₃: Existe relación entre la estimulación intelectual y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A., Villa El Salvador - 2019.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de decisión: Sig. $\geq 0,05$ → se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. $< 0,05$ → se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 23

Resultados de correlación entre la dimensión estimulación intelectual y el desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional
Estimulación Intelectual	Correlación de Pearson	,835**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	70

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

Interpretación

La tabla 23 muestra los resultados de la relación entre la dimensión estimulación intelectual y el desarrollo organizacional, con un estadístico de R de Pearson que asciende a 0,835, a un nivel de significancia 0,00 que es menor al 0,05 por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva alta entre las variables, lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, estableciendo que existe una correlación positiva alta entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A., Villa El Salvador – 2019.

Contrastación de hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre la motivación inspiracional y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A., Villa El Salvador - 2019.

H₄: Existe relación entre la motivación inspiracional y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A., Villa El Salvador - 2019.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de decisión: Sig. $\geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. $< 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 24

Resultados de correlación entre la motivación inspiracional y el desarrollo organizacional.

		Desarrollo organizacional
Motivación	Correlación de Pearson	,890**
Inspiracional	Sig. (bilateral)	.000
	N	70

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

Interpretación

La tabla 24 muestra los resultados de la relación entre la motivación inspiracional y el desarrollo organizacional, con un estadístico de R de Pearson que asciende a 0,890, a un nivel de significancia 0,00 que es menor al 0,05 por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva alta entre las variables, lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, estableciendo que existe una correlación positiva alta entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A., Villa El Salvador – 2019.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Los instrumentos que se aplicaron para la recolección de datos, fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, logrando como resultado un alto nivel de confiabilidad; con respecto al instrumento del liderazgo transformacional se logró alcanzar un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0,958; mientras que el instrumento del desarrollo organizacional se logró alcanzar un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0,964 mayor que el 0,75, acreditando así que los dos instrumentos resultaron ser altamente confiables para el recojo de datos de la muestra, dicho aspecto permite seguir con la investigación.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis general mediante el estadístico de correlación de R de Pearson se obtuvo un resultado de 0,928 a un nivel de significancia de 0,000, es decir existe una correlación positiva muy alta entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional, dichos resultados se contrasta con los resultados obtenidos por Galindo (2019) en su tesis: “Liderazgo transformacional y desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa LOG S.A.C del distrito de Miraflores, Lima – 2019” se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de Rho de Spearman de 0,753, y un nivel de significancia de 0,000, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor al 0,05, es decir los estudios evidencian que existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional. Es decir, de acuerdo a lo planteado en la teoría, para un buen desarrollo de la organización es necesario la existencia del liderazgo transformacional dentro de la empresa, debido a que esto determina la percepción que tienen los trabajadores para llegar a los objetivos planeados.

Respecto a los resultados obtenidos en la contratación de la hipótesis específica 1, mediante el estadístico de correlación R de Pearson se obtuvo un resultado de 0,780 a un nivel de significancia de 0,000, es decir existe una correlación positiva alta entre la consideración individualizada y el desarrollo organizacional, dichos resultados se contrasta con los resultados obtenidos por Galindo (2019) en su tesis: “Liderazgo transformacional y desarrollo

organizacional en los colaboradores de la empresa LOG S.A.C del distrito de Miraflores, Lima – 2019” se encontró que la dimensión y la variable de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de Rho de Spearman de 0,515, y un nivel de significancia de 0,000, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor al 0,05, demostrando que existe relación significativa entre consideración individualizada y el desarrollo organizacional. Es decir, de acuerdo a estos resultados para un buen desarrollo organizacional es necesario que los seguidores sean considerados de forma individual o colectiva respecto a sus objetivos o metas y de esa forma sean escuchados por los líderes.

Respecto a los resultados obtenidos en la contratación de la hipótesis específica 2, mediante el estadístico de correlación R de Pearson se obtuvo un resultado de 0,843 a un nivel de significancia de 0,000. Es decir, existe una correlación positiva alta entre influencia idealizada y el desarrollo organizacional, dichos resultados se contrasta con los resultados obtenidos por Galindo (2019) en su tesis: “Liderazgo transformacional y desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa LOG S.A.C del distrito de Miraflores, Lima – 2019” se encontró que la dimensión y la variable de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de Rho de Spearman de 0,702, y un nivel de significancia de 0,000, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor al 0,05, demostrando que existe relación significativa entre carisma y el desarrollo organizacional. Es decir, de acuerdo a estos resultados para un buen desarrollo organizacional es necesario que el líder transformacional se comporte como un modelo a seguir y genere la admiración de sus seguidores.

Respecto a los resultados obtenidos en la contratación de la hipótesis específica 3, mediante el estadístico de correlación R de Pearson se obtuvo un resultado de 0,835 a un nivel de significancia de 0,000. Es decir, existe una correlación positiva alta entre estimulación intelectual y el desarrollo organizacional, dichos resultados se contrasta con los resultados obtenidos por Morales (2018) en su tesis: “Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la Fuerza Aérea del Perú Barranco – 2018” se encontró que la dimensión y la variable de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de

correlación aceptable de R de Pearson de 0,746, y un nivel de significancia de 0,000, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor al 0,05, demostrando que existe relación significativa entre estimulación intelectual y el desarrollo organizacional. Es decir, de acuerdo a estos resultados para un buen desarrollo organizacional es necesario que el líder transformacional estimule y aliente la creatividad de sus seguidores y así puedan alcanzar el objetivo planeado.

Respecto a los resultados obtenidos en la contratación de la hipótesis específica 4, mediante el estadístico de correlación R de Pearson se obtuvo un resultado de 0,890 a un nivel de significancia de 0,000. Es decir, existe una correlación positiva alta entre motivación inspiracional y el desarrollo organizacional, dichos resultados se contrasta con los resultados obtenidos por Morales (2018) en su tesis: “Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la Fuerza Aérea del Perú Barranco – 2018” se encontró que la dimensión y la variable de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de R de Pearson de 0,787, y un nivel de significancia de 0,000, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor al 0,05, demostrando que existe relación significativa entre inspiración y expectativa y el desarrollo organizacional. Es decir, de acuerdo a estos resultados para un buen desarrollo organizacional es necesario que el líder transformacional tenga la capacidad de generar pasión y entusiasmar a sus seguidores para que puedan cumplir los objetivos establecidos dentro de la organización.

5.2. Conclusiones

Primero. Existe correlación positiva muy alta entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en lo colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador - 2019, por medio de un R de Pearson de 0,928 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05. Se determina que cuando se mejora el liderazgo transformacional habrá un mejor desarrollo organizacional

Segundo. Existe correlación positiva alta entre la consideración individualizada y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador - 2019, por medio de un R de Pearson de 0,780 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05. Se determina que cuando se mejora la consideración individualizada habrá un mejor desarrollo organizacional.

Tercero. Existe correlación positiva alta entre la influencia idealizada y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador - 2019, por medio de un R de Pearson de 0,843 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05. Se determina que cuando se mejora la influencia idealizada habrá un mejor desarrollo organizacional.

Cuarta. Existe correlación positiva alta entre la estimulación intelectual y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador - 2019, por medio de un R de Pearson de 0,835 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05 Se determina que cuando se mejora la estimulación intelectual habrá un mejor desarrollo organizacional.

Quinta. Existe correlación positiva alta entre la motivación inspiracional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. de Villa El Salvador - 2019, por medio de un R de Pearson de 0,890 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05. Se determina que cuando se mejora la motivación inspiracional habrá un mejor desarrollo organizacional

5.3 Recomendaciones

Respecto a la primera conclusión, se recomienda realizar un plan de acción que comprenda los aspectos importantes del liderazgo transformacional que busque la mejora de las deficiencias del desarrollo organizacional, lo cual va dirigido al jefe, coordinador y colaboradores que forman parte de la

organización. El agente de cambio para el desarrollo de la organización será el jefe de recursos humanos por lo que posee conocimientos sobre el liderazgo transformacional. Esta recomendación se desarrolla mediante las siguientes actividades:

- Dar a conocer a cada uno de los colaboradores por intermedio del jefe, toda circunstancia que tenga que ver con la función que realiza para que de esa manera se pueda alcanzar la eficiencia de la tarea; a través de un feedback en el cual participan jefes y colaboradores.
- Talleres a los jefes de la organización sobre la importancia del liderazgo transformacional.
- Generar conciencia sobre la preocupación que debe existir en los colaboradores al momento de trabajar en equipo y que sean capacitados por expertos en el tema.
- Crear un espacio en donde los colaboradores y jefes puedan interactuar y llegar a un acuerdo sobre las decisiones que se tomaran para el progreso para cada área de trabajo.

Respecto a la conclusión 2, es recomendable que se realicen talleres para los jefes y supervisores de la empresa en donde aprendan a desarrollar distintas técnicas para llegar a una comunicación asertiva además generar diferentes dinámicas donde se involucre el jefe y a sus colaboradores y llegar a una integración grupal. Esta recomendación se desarrolla mediante las siguientes actividades:

- Coaching que va dirigido a los colaboradores de la organización, en donde se desarrollara lo siguiente: Ayuda a la mejora del comportamiento de los colaboradores, reconocer las debilidades de los colaboradores y encontrar soluciones de cambio y trabajar a base de plazo y metas propias y de la organización.

- Empowerment que va dirigido al jefe de la organización y a los supervisores en donde se desarrollaran los siguientes temas: Técnicas de autodirección que servirá para que puedan guiar a los trabajadores para que ellos puedan tomar las riendas de su trabajo, técnicas que ayuden a delegar las obligaciones a sus trabajadores y las herramientas que ayuden a que puedan liderar un equipo de trabajo.

Respecto a la conclusión 3, se recomienda realizar talleres para los jefes y supervisores de la empresa en donde aprendan a desarrollar distintas técnicas para llegar a una comunicación asertiva además generar diferentes dinámicas donde se involucre el jefe y a sus colaboradores y llegar a una integración grupal. Esta recomendación se desarrolla mediante las siguientes actividades:

- Realizar un taller anual donde implique el mejoramiento de la empatía e influencia idealizada, en donde se podrá desarrollar diferentes temas como: Establecer talleres de habilidades de comunicación, dirección y confianza hacia los demás y técnicas para el desarrollo personal.
- Implementar la técnica de Coaching donde se incluyan los jefes y colaboradores, como desarrollar técnicas estratégicas sobre la conducción humana para llegar a una mayor productividad en los grupos de trabajo dentro de la empresa y fortalecer el trabajo en equipo a través del compañerismo y a la misma vez fortalecer las habilidades.

Respecto a la conclusión 4, se recomienda que el área de recursos humanos desarrolle un plan de desarrollo personal e intelectual dentro de la organización y esto se convierta en una estrategia organizacional. Esta recomendación se desarrolla mediante las siguientes actividades:

- Dar oportunidad a los colaboradores a tener una línea de carrera dentro de la organización.

- Buscar convenios con universidades para darles oportunidad de estudio a los trabajadores.
- Generar interés de los colaboradores por conocer cuáles son sus objetivos profesionales.

Respecto a la conclusión 5, se recomienda realizar reuniones en ciertos periodos para poder estimular el desarrollo de la motivación individual y colectiva. Esta recomendación se desarrolla mediante las siguientes actividades:

- Crear ambientes positivos realizando dinámicas que generen un buen clima laboral.
- Mejorar el rendimiento de los trabajadores a través de recompensas como premiación al trabajador del mes, el más puntual entre otros.
- Realizar reuniones donde los colaboradores puedan dar a conocer sus opiniones en frente de los jefes.

REFERENCIAS

- Arbaiza, L. (2017). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Lima, Perú: ESAN.
- Audirac, C. (2016). *Desarrollo organizacional y consultoría*. México: Trillas.
- Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana: Metodología y resultados de una investigación empírica*. Carolina Del Norte, Estados Unidos: Lulu Enterprise.
- Bass, B. (1981). El liderazgo transformacional, dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Investigación y reflexión*, 14(1), 118 – 134.
- Bass, B. y Avolio, B. (1990). Desarrollo de liderazgo transformacional: Manual para el liderazgo multifactorial Cuestionario. *Investigación y reflexión*, 33(4), 549 – 560.
- Bernal, C. (2012). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Cardona, D. y Pestana, K. (2018). *Liderazgo transformacional como herramienta que permita armonía organizacional en la división de reclutamiento y selección del Ministerio del Poder Popular para el transporte* (Tesis de pregrado). Recuperado de [https://www.academia.edu/37137553/liderazgo_transformacional_como_herramienta_que_permita_armon%
c3%8da_organizacional_en_la_divisi%
c3%93n_de_reclutamiento_y_selecci%
c3%93n_del_ministerio_del_poder_popular_p
ara_el_transporte](https://www.academia.edu/37137553/liderazgo_transformacional_como_herramienta_que_permita_armon%c3%8da_organizacional_en_la_divisi%c3%93n_de_reclutamiento_y_selecci%c3%93n_del_ministerio_del_poder_popular_para_el_transporte).
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- D' Alessio, F. (2017). *Liderazgo y atributos gerenciales*. México: Pearson.

Fischman, D. (2015). *El líder transformador I*. Lima, Perú: Planeta.

Galindo, C. (2019). *Liderazgo transformacional y desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa LOG S.A.C. del distrito de Miraflores, Lima - 2019* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3530>.

Gárate, D. (2015). *El liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en opinión de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna – 2014* (Tesis de maestría). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5586>

Guízar, R (2013). *Desarrollo organizacional principios y aplicaciones* (4^a ed.). México. Mc Graw-Hill.

Hernández, J., Gallarzo, M. y Espinoza J. (2011). *Desarrollo organizacional: enfoque latinoamericano*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw-Hill.

Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de los docentes de una universidad privada* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10983/2084>.

Lussier, R. (2015). *Fundamentos de gestión: Conceptos, aplicaciones, desarrollo de habilidades*. México: Cengage.

Lussier, R. y Achua, C. (2016). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Cengage.

Mendoza, C. y Palacios, M. (2016). *Diseño de un plan estratégico de emprendimiento para el desarrollo organizacional de la empresa de transporte y logística Ecuabienestar S.A de Guayaquil* (Tesis de pregrado). Recuperado de

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20246/1/tesis%20v%20final2%20carlos%20mendoza%20%20rommor%2014082016.pdf>

Morales, W. (2018). *Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la Fuerza Aérea de Perú Barranco - 2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/643>

Morán, N. y Reinoso, M. (2016). *Liderazgo transformacional en el desarrollo organizacional de la compañía envasadora ecuatoriana S.A. Ingrafen* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16449/1/TESIS%20culminada%20Oisa%20y%20nachi%20tesis%2019%20enero%20%281%29.pdf>

Northouse, P. (2016). *Liderazgo: Teoría y práctica* (7ª ed.). Carolina Del Norte, Estados Unidos: Lulu Enterprise.

Ortiz, F. (2015). *Metodología de la investigación: El proceso y sus técnicas*. México: Limusa.

Peña, I. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13262>.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (15ª ed.). México: Pearson.

Sabina, B. (2009). *Las estructuras organizacionales: Cultura, principios y modelos para la innovación*. Santo Domingo, República Dominicana: Porripio.

Soto, R. (2014). *Análisis de la cultura organizacional y su relación en el desarrollo organizacional en una empresa multinacional* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Soto-Ronald.pdf>.

Távora, N. (2018). *Liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones – Sede Chiclayo, 2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4907>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A.

Villa El Salvador – 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A. Villa El Salvador - 2019?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre la motivación inspiradora y el desarrollo organizacional en los</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A. Villa El Salvador – 2019.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la motivación inspiradora y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de transporte</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo Organizacional en lo colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A. Villa El Salvador- 2019.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre la motivación inspiradora y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de transporte</p>	Variable 1: Liderazgo transformacional					
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos		
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> - Inducción laboral - Atención a las necesidades - Comunicación constante 	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Malo: [9 - 17[Regular: [17 - 24[Bueno: [24 - 32]		
			Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> - Empatía - Formación profesional - Habilidades sociales 		Malo: [11 - 18[Regular: [18 - 26[Bueno: [26 - 35]		
Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Propicia la innovación - Capacitaciones - Solución de problemas 	Malo: [10 - 16[Regular: [16 - 23[Bueno: [23 - 28]						

<p>colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A. Villa El Salvador - 2019?</p>	<p>Unidos Chama S.A. Villa El Salvador – 2019.</p>	<p>Unidos Chama S.A. Villa El Salvador – 2019.</p>	<p>Motivación inspiracional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación asertiva. - Espíritu de equipo - Comportamiento del líder 		<p>Malo: [12 - 20[Regular: [20 - 27[Bueno: [27 - 36]</p>
<p>¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A. Villa El Salvador - 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A. Villa El Salvador – 2019.</p>	<p>Existe relación entre la estimulación intelectual y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A. Villa El Salvador – 2019.</p>		Variable 2: Desarrollo organizacional		
<p>¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A. Villa El Salvador - 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la consideración individualizada y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A. Villa El Salvador – 2019.</p>	<p>Existe relación entre la consideración individualizada y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A. Villa El Salvador – 2019.</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Escala de medición</p>	<p>Niveles y rangos</p>
<p>¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A. Villa El Salvador - 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la influencia idealizada y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A. Villa El Salvador – 2019.</p>	<p>Existe relación entre la influencia idealizada y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la</p>				
			<p>Trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación asertiva - Interacción - Colaboración 	<p>Malo: [12 - 19[Regular: [19 - 27[Bueno: [27 - 36]</p>	
			<p>Relaciones Humanas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de Supervisión - Políticas - Identidad 	<p>Malo: [15 - 23[Regular: [23 - 32[Bueno: [32 - 41]</p>	
			<p>Cultura Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión y seguimiento - Evaluación - Capacitación 	<p>Malo: [9 - 16[Regular: [16 - 24[Bueno: [24 - 34]</p>	

Unidos Chama S.A. Villa El Salvador - 2019?		empresa de transporte Unidos Chama S.A. Villa El Salvador – 2019.				
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		
Tipo: Descriptivo correlacional. Diseño: no experimental. Enfoque: Cuantitativo.	Población: 84 colaboradores. Tipo de muestreo: No probabilístico. Tamaño de muestra: 70 colaboradores	Variable 1: Liderazgo transformacional Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionario de liderazgo transformacional. Variable 2: Desarrollo organizacional Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionario de desarrollo organizacional.	Descriptivos Tablas estadísticas Gráficos estadísticos Inferencial R de Pearson			

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento sobre liderazgo transformacional

Edad: Sexo:
 Cargo/ocupación: Años de servicio:

Instrucciones: El presente cuestionario abarca diferentes frases que son relativamente cortas, para ellos se pide responder con la mayor franqueza posible a cada uno de los ítems que conforman el presente instrumento de acuerdo a como usted actué y piense dentro de su trabajo. El aporte que tú nos brindas será apreciado y va contribuir a una mejor vida labora en tu organización.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Consideración individualizada						
1	Trata a los individuos de forma igualitaria.	1	2	3	4	5
2	Brinda apoyo a los diferentes colaboradores de cualquier área.	1	2	3	4	5
3	El jefe le brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones.	1	2	3	4	5
4	Se le hace fácil pedir licencias por algún tipo de problema personal o familiar.	1	2	3	4	5
5	La empresa ofrece algún tipo de seguro de vida.	1	2	3	4	5
6	El jefe tiene una comunicación efectiva con los empleados.	1	2	3	4	5
7	El jefe mantiene una conversación que no sea solo laboral con los colaboradores.	1	2	3	4	5
Influencia idealizada						
8	El jefe se pone en el lugar de los trabajadores.	1	2	3	4	5
9	El jefe demuestra preocupación por sus colaboradores.	1	2	3	4	5
10	El jefe nota las incomodidades de los trabajadores.	1	2	3	4	5
11	El jefe capacita al personal consecutivamente.	1	2	3	4	5
12	El jefe realiza evaluaciones a sus colaboradores.	1	2	3	4	5
13	El jefe genera entusiasmo en sus trabajadores.	1	2	3	4	5
14	El jefe estimula los logros de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
15	El jefe promueve el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5

Estimulación intelectual						
16	El jefe estimula a los colaboradores con ideas innovadoras.	1	2	3	4	5
17	El jefe toma en cuenta sus alternativas de soluciones para solucionar un problema.	1	2	3	4	5
18	Las charlas que brindan los capacitadores es efectiva.	1	2	3	4	5
19	El jefe brinda capacitaciones constantes para realizar sus funciones.	1	2	3	4	5
20	Las capacitaciones que recibe usted le ayuda a resolver problemas.	1	2	3	4	5
21	El jefe considera las opiniones de los colaboradores.	1	2	3	4	5
22	El jefe realiza críticas constructivas.	1	2	3	4	5
Motivación inspiracional						
23	El jefe es coherente con lo que dice.	1	2	3	4	5
24	El jefe se comunica de manera clara y precisa.	1	2	3	4	5
25	El jefe se relaciona con los trabajadores socialmente.	1	2	3	4	5
26	El jefe tiene el espíritu motivador con sus colaboradores.	1	2	3	4	5
27	El jefe motiva y entusiasma para lograr los objetivos.	1	2	3	4	5
28	El jefe demuestra perseverancia en el cumplimiento de los objetivos.	1	2	3	4	5
29	El jefe es tolerante con sus colaboradores.	1	2	3	4	5
30	El jefe se ve entusiasmo cuando habla con los trabajadores	1	2	3	4	5

Instrumento sobre desarrollo organizacional

Edad:

Sexo:

Cargo/ocupación:

Años de servicio:

Instrucciones: El presente cuestionario abarca diferentes frases que son relativamente cortas, para ellos se pide responder con la mayor franqueza posible a cada uno de los ítems que conforman el presente instrumento de acuerdo a como usted actué y piense dentro de su trabajo. El aporte que tú nos brindas será apreciado y va contribuir a una mejor vida labora en tu organización.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Estructura organizacional						
1	El jefe les da a conocer la misión y visión de la empresa.	1	2	3	4	5
2	Tienes oportunidades de ascender en el puesto que te encuentras ahora.	1	2	3	4	5
3	Conoces tus actividades diarias en el lugar donde laboras.	1	2	3	4	5
4	Existe una guía respecto a sus funciones.	1	2	3	4	5
5	Te sientes conforme con la división de responsabilidades.	1	2	3	4	5
6	Existe la igualdad de oportunidades con todos los colaboradores.	1	2	3	4	5
Relaciones humanas						
7	Existe una buena relación entre el jefe y sus trabajadores.	1	2	3	4	5
8	La comunicación de mi equipo de trabajo es clara.	1	2	3	4	5
9	Se respeta las opiniones de los trabajadores.	1	2	3	4	5
10	Es difícil expresar tus ideas frente a los demás.	1	2	3	4	5
11	El jefe o encargado demuestra confianza hacia los trabajadores para una buena relación.	1	2	3	4	5
12	Te sientes bien emocionalmente trabajando en esta empresa.	1	2	3	4	5
13	El jefe contribuye a las buenas prácticas laborales	1	2	3	4	5
14	Su jefe discute los intereses y necesidades, apoyando a la mejora de cada uno.	1	2	3	4	5
Cultura organizacional						
15	Existen mecanismos de control.	1	2	3	4	5

16	Existe interacción entre el jefe y los trabajadores.	1	2	3	4	5
17	El jefe comprende a sus supervisados o trabajadores de la empresa.	1	2	3	4	5
18	Me adecuo a los cambios internos de la empresa.	1	2	3	4	5
19	El jefe nos brinda una orientación previa.	1	2	3	4	5
20	Sigo las normas de la empresa.	1	2	3	4	5
21	Te sientes identificado con la empresa.	1	2	3	4	5
22	Te adecuas a la gestión de la empresa.	1	2	3	4	5
23	Te identificas con las metas de la empresa.	1	2	3	4	5
Cambio organizacional						
24	Existen reportes y monitoreo de las actividades.	1	2	3	4	5
25	Existe la planificación de las tareas y objetivos.	1	2	3	4	5
26	El jefe hace conocer sus debilidades y ayuda a mejorarlas.	1	2	3	4	5
27	Existen métodos de mejora en el lugar donde labora.	1	2	3	4	5
28	Se pone en práctica los conocimientos que son adquiridos en la empresa.	1	2	3	4	5
29	El jefe enseña a los trabajadores en todo momento.	1	2	3	4	5
30	Los trabajadores son capacitados antes de realizar las tareas.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: RAMOS CHANG, JORGE ALONSO

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: RAMOS CHANG, JORGE ALONSO

DNI: 40968849


Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: VÁSQUEZ RUIZ SEGUNDO ZILLO

DNI: 17858491

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Ing. Segundo Z. Vásquez Ruiz
INVESTIGACION

Validación del instrumento: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: VÁSQUEZ RUIZ SEGUNDO ZILLO

DNI: 17858491

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Ing. Segundo Z. Vásquez Ruiz
INVESTIGACION

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: DR. WIS MARCELO QUISPE

DNI: 40012463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: DR. WIS MARCELO QUISPE

DNI: 40012463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de índice de similitud

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE UNIDOS CHAMA S.A., VILLA EL SALVADOR - 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	14%	0%	16%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	5%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%

feedback studio | LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESARROLLO ORGA... /0 5 de 9

Autonoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE UNIDOS CHAMA S.A., VILLA EL SALVADOR - 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORAS
ANDREA ESTHEFANY RACHE FERNANDEZ
MARIANA MAGDALENA LICETA ROBLES

ASESOR
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

LINEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

Resumen de coincidencias

15 %

1	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	8 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
4	docplayer.es Fuente de Internet	1 %

Página: 1 de 137 | Número de palabras: 25346 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Anexo 5: Documento de consentimiento informado sobre aplicación de instrumentos



Lima, 28 de noviembre de 2019.

Señores:
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ.

Presente. -

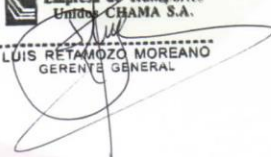
De nuestra consideración:

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso a la Srta. Andrea Esthefany Rache Fernandez, identificada con DNI N° 72552645 y la Srta. Mariana Magdalena Liceta Robles, identificada con DNI N° 70343106, a realizar la aplicación del instrumento para el desarrollo de la investigación de la tesis "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE UNIDOS CHAMA S.A., VILLA EL SALVADOR - 2019".

Estas actividades fueron realizadas en Av. Mateo Pumacahua Mz. A1 Lt.1 en el Distrito de Villa El Salvador.

Las Srtas. Andrea Esthefany Rache Fernandez y Mariana Magdalena Liceta Robles contaron con todos los elementos necesarios para el análisis de una muestra de población, identificación de factores y aplicaciones para el desarrollo de su investigación.

Atentamente.,


Empresa de Transportes Unidos CHAMA S.A.
LUIS RETAMOZO MOREANO
GERENTE GENERAL

Anexo 6: Base de datos

1	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR001	VAR002	VAR003	VAR004	VAR005	VAR006	VAR007	VAR008	VAR009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014
2	3	3	5	4	4	4	5	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2
3	4	5	2	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	2	4	5	4	4
6	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4
8	3	3	3	2	2	3	4	3	2	1	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
9	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4
10	3	3	3	2	3	4	2	3	1	1	4	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
12	3	5	3	5	4	5	3	5	4	2	5	4	5	4	4	5	3	3	5	4	5	4
13	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
14	4	3	3	3	3	5	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3
15	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	2	2	3	2	1	3	4
16	3	3	2	2	2	3	3	5	1	1	4	2	3	1	3	3	2	4	2	3	2	3
17	4	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2
18	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
19	3	3	1	3	2	1	1	3	1	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
20	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3
21	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	4	2	3	1	2	3	1	3	2	2	2	2
22	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
23	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
24	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2
25	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3
26	5	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2

Activar Windows
 Vea a Configuración para activar Windows.

1	VAR0015	VAR0016	VAR0017	VAR0018	VAR0019	VAR0020	VAR0021	VAR0022	VAR0023	VAR0024	VAR0025	VAR0026	VAR0027	VAR0028	VAR0029	VAR0030
2	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3
3	4	5	4	5	3	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4
6	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
7	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
8	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
10	4	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	1	3	3	1	1
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	3	4	5	3	5	3	5	3	4	3	5	4	3	4	3
13	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2
14	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
15	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
16	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
17	2	4	2	3	4	4	3	4	3	2	1	2	1	1	1	1
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1
19	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1
20	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	4	2	1
21	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2
22	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
23	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2
24	2	2	1	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	3	1	1
25	2	3	2	4	2	4	1	4	1	2	3	1	3	4	1	1
26	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1

26	4	4	4	3	2	3	4	2	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3
27	3	2	3	1	1	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	3	1	2	2	1	1	2
28	4	3	4	2	2	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3
29	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
30	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	1	1	3	3
31	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2
32	3	2	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
33	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3
34	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	5	4
35	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1
36	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	2
37	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4
38	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4
39	3	3	4	2	1	3	4	3	3	3	1	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3
40	4	2	5	2	2	3	2	2	2	3	3	1	1	2	5	3	3	4	5	3	5	4
41	2	3	2	5	4	3	5	2	4	2	4	1	2	4	5	2	3	2	4	1	5	3
42	3	5	5	5	3	4	2	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	5
43	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4
44	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3
45	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	3	3
46	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2
47	4	3	3	4	4	3	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
48	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
49	2	2	1	4	2	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4
50	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	4	4	3	3	4	5

Activar Windows

26	5	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2
27	3	1	2	1	3	3	1	2	3	2	3	1	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2
28	4	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3
29	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	2	2
30	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2
31	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2
32	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3
33	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
34	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5
35	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1
36	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	3
37	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
38	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
39	4	3	3	3	2	4	2	3	1	3	4	1	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3
40	5	2	3	2	3	4	3	2	2	1	3	2	4	5	2	3	2	3	4	2	3	5
41	5	5	3	2	3	4	2	4	3	2	4	2	3	4	5	3	3	4	2	3	4	5
42	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3
43	2	3	4	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3
44	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3
45	2	1	2	2	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3
46	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	4	3	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3
47	2	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4
48	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4
49	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	2	4	3
50	4	4	2	4	3	2	3	4	4	1	5	4	4	3	3	4	2	3	2	1	4	2
51	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	2

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

26	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1
27	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	1
28	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2
29	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	1
30	4	2	3	2	3	4	2	3	3	4	1	3	2	4	3	1
31	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2
32	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2
33	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
34	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	3	5	4
35	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
36	2	3	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	3	1
37	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
38	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3
39	3	2	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	2
40	2	3	4	5	2	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	4
41	1	3	2	3	4	5	5	3	3	3	4	5	3	4	2	4
42	2	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	2	3	4	3	3
43	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2
44	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
45	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3
46	4	2	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	3	2	2	3
47	3	2	2	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3
48	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
49	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3
50	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	1	3	2	3
51	2	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3

51	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2
52	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2
53	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
54	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
55	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
56	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3
57	5	5	4	2	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
58	3	3	2	5	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	4	2	5	3	3
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
61	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4
62	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3
63	4	2	2	4	3	2	2	4	3	2	1	1	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2
64	3	4	2	4	2	2	3	4	5	2	3	3	2	4	2	4	2	3	2	4	3	2	2
65	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	5	3	4	2	4	3	2	4	3	3	3
66	3	3	2	4	4	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	3	2	1	1	1
67	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
68	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3
69	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
70	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
71	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
72																							

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

51	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	4	3	2
52	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	1	2
53	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3
54	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
55	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
56	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
57	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	5	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4
58	4	4	3	2	3	4	3	2	4	2	5	4	4	3	2	3	3	5	3	3	3	2
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3
61	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
62	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
63	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	5	3	4	2	1	2	2	3	3	4	2	2
64	1	3	1	2	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	5	3	4	3	4	3	2	2
65	4	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3
66	2	2	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	1	2	3	1	2	1
67	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
68	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
69	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
70	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	3	3	4
71	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	2	4
72																						

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

51	2	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
52	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2
53	3	2	3	2	3	5	2	3	3	2	3	3	3	3	3
54	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
55	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3
56	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
57	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
58	5	3	3	5	3	5	5	5	4	4	4	2	3	3	3
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2
61	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	2	3	3	2
62	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3
63	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	2	2	4	3	2
64	3	3	2	4	2	4	3	2	1	2	3	4	2	3	4
65	2	3	3	2	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3
66	1	2	3	1	2	1	2	3	3	1	2	2	2	2	1
67	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
68	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
69	3	5	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5
70	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
71	4	5	4	5	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3

Anexo 7. Marco muestral



EMPRESA DE TRANSPORTES UNIDOS CHAMA S.A

Cod.	DNI	Nombres y Apellidos	Cargo	Fecha Ingreso	Genero
1	44751521	AGUILAR DURAND DANIELA RUTH	DESPACHADOR	1/09/2017	F
2	44388487	ALAYA TOMAY ADALBERTO	CHOFER-COBRADOR	1/08/2017	M
3	77134625	ALVINO VICENTE INES WENDI	AUXILIAR CTAS CTES	1/09/2017	F
4	002845258	ANGULO URBINA MARIANGELES	INSPECTOR	1/03/2019	F
5	42308942	ARAUCO GONZALES HENRY ALEXANDER	CHOFER-COBRADOR	26/10/2018	M
6	08332524	ATTA PEÑA CLAVER	GRIFERO	17/11/2014	M
7	10233874	BEJARANO HUARICANCHA VILMA VERONICA	ALMACENERO	1/11/2007	F
8	10444056	BEJARANO HUARICANCHA WILBER ADOLFO	DESPACHADOR	15/10/2013	M
9	75338495	BRIONES CORNELIO JENIFER	CAJERO(A)	9/05/2018	F
10	42782577	BURGOS CESPEDAS JACINTO MIGUEL	GRIFERO	20/10/2013	M
11	09567500	CARDENAS PAJITA MAXIMO	CONSERJE	15/04/2009	M
12	48096825	CHAVEZ LEON SUSANA JHOHANY	SUPERVISORA INSPECTORES	2/05/2016	F
13	43114836	CIPRIAN DURAN ERNESTO GREGORIO	MECANICO	4/04/2016	M
14	40436692	CORNELIO PALOMINO JHON LENNIN	CHOFER-COBRADOR	18/11/2014	M
15	70800129	CURI NINA LORENA CELESTE	AUXILIAR CONTABLE	18/04/2017	F
16	08299960	DAGA VASQUEZ JUAN MACEDONIO	CHOFER-COBRADOR	1/02/2016	M
17	10076687	DAMIAN BALBIN YOVANA YSABEL	CAJERO(A)	2/05/2002	F
18	10714053	DE LA CRUZ NINAMANGO LUIS ALBERTO	CHOFER-COBRADOR	19/11/2014	M
19	44495505	DILAS ISPILCO JOSE BEQUER	CHOFER-COBRADOR	15/09/2018	M
20	75229008	DURAN QUINCHO CRISTHIAN JESUS	INSPECTOR	19/02/2019	M
21	42833948	FLORES HUAMANI RONALD IVAN	SOPORTE TECNICO	1/10/2009	M
22	41645847	FLORES RODRIGUEZ LUIS	ASISTENTE OPERACIONES	1/08/2018	M
23	22483668	GOMEZ ESPINOZA EDUARDO	CHOFER-COBRADOR	1/08/2018	M
24	43761788	GUERRERO PEREZ GISELA ELIZABETH	CAJERO(A)	2/05/2017	F
25	41110691	GUZMAN HUAMANI ROSS JAVIER	CHOFER-COBRADOR	1/12/2017	M
26	41406461	HERENCIA ORTEGA LUIS ANGEL	ABOGADO	2/01/2017	M
27	08760958	HINOJOSA DELGADO WENCESLAO	CONSERJE	1/03/2011	M
28	46127710	HUAMANI RAMOS ADRIAN	MECANICO	1/08/2018	M
29	10515724	HUANACCHIRI RAURAU JULIAN	CHOFER-COBRADOR	20/11/2014	M
30	06221410	HUARANGA CORI RAYNALDO	CHOFER-COBRADOR	1/07/2018	M
31	06654355	HUARICANCHA GAMARRA JAIME ASISCLO	DESPACHADOR	17/03/2000	M
32	10033900	HUARICANCHA GAMARRA MILTON WILMER	JEFE OPERACIONES	16/05/2016	M
33	09293823	HUARICANCHA GAMARRA VILMA LUZ	JEFE OPERACIONES	1/06/2003	F
34	72035682	HUARICANCHA POLICARPO DIEGO ALEXIS	MONITOR GPS	3/04/2017	M
35	20231833	JAIMES VILLANUEVA JOSE LEONARDO JUNIOR	INSPECTOR	1/08/2018	M
36	10522310	JUAREZ CASTAÑEDA HERNAN ABEL	MONITOR GPS	7/02/2018	M
37	10635849	LEGUIA VARGAS RONALD GUSTAVO	CONSERJE	15/01/2010	M
38	47230414	LEON COLLAS ANGGIE BETZABELL	CAJERO(A)	16/03/2015	F
39	10129224	LEON HUAMAN UBER	CHOFER-COBRADOR	1/08/2018	M
40	08384953	LOZANO ALVAREZ YONE HILARIO	CONSERJE	13/01/2014	M
41	10648448	LOZANO MUÑOZ JULLIANA SILVANA	ALMACENERO	2/04/2018	F
42	09414072	LOZANO RODAS GREGORIO BERNARDO	DESPACHADOR	17/03/2008	M
43	10030843	LOZANO SALCEDO GODOFREDO	CONSERJE	1/05/2016	M
44	42296992	LUQUE CARCASI ESTIBEN	ASISTENTE LEGAL	1/11/2013	M





EMPRESA DE TRANSPORTES UNIDOS
CHAMA S.A.

45	10106598	MALLQUI CASTAÑEDA AMERICO	JEFE DE COMERCIALIZACION	1/07/1991	M
46	06801328	MALLQUI CASTAÑEDA JUAN ANTONIO	JEFE DE DISCIPLINA	1/06/2016	M
47	44830408	MARTINEZ ARZAPALO JOSUE JIMMY	CHOFER-COBRADOR	18/11/2014	M
48	44948949	MENACHO SOTELO LUZ MARIA	INSPECTOR	6/10/2016	F
49	42917741	MENDOZA ENCARNACION HAROLD ZENON	ASISTENTE CONTABLE	1/01/2018	M
50	10361453	MONDRAGON TERRONES SEBERINO	CHOFER-COBRADOR	17/11/2014	M
51	44225710	MONTES ROSARIO ROCIO YIANINA	AUXILIAR CONTABLE	14/10/2013	F
52	10310881	MOSCOSO RIOS JOAQUINA	MANTENIMIENTO LIMPIEZA	1/01/2016	M
53	76284346	MUÑOZ AGUILAR JOSE LUIS	ASISTENTE OFICINA	1/02/2019	M
54	10079532	MUÑOZ BRIONES DAVID MANUEL	JEFE RECURSOS HUMANOS	1/04/2009	M
55	42059986	ORDOÑEZ CUEVA LUIS FERNANDO	CHOFER-COBRADOR	1/08/2017	M
56	76796227	OSCCO SALOMON BRIGGITHE SUSANA	INSPECTOR	18/02/2019	F
57	09107324	PACHECO MELENDES EDWIN	CHOFER-COBRADOR	1/08/2016	M
58	20039402	PALOMINO LEON DANIEL	INSPECTOR	15/01/2018	M
59	08915205	PANDURO RUIZ NORGE	CONSERJE	1/09/2012	M
60	43792582	PARCO LLANTOY ROLANDO	CHOFER-COBRADOR	8/01/2018	M
61	6801328	PERDOMO HERNANDEZ JESUS ANTONIO	INSPECTOR	1/03/2019	M
62	41256285	PINAZO SEGURA SHIRLEY ANGELICA	INSPECTOR	1/03/2019	F
63	10086007	QUISPE HUAMANI ZOILA FLOR	ASISTENTE RRHH	1/06/2018	F
64	45518776	RACHE FERNANDEZ KATHERINE GRACE	SECRETARIA	20/07/2015	F
65	07297047	RAMIREZ PEREZ SEGUNDO	TRAMITADOR	1/01/2016	M
66	10089767	RETAMOSO BORJAS MARIA MILAGROS	CAJERO(A)	1/07/2001	F
67	10708436	RETAMOZO BORJAS SOFIA VERONICA	SECRETARIA	5/09/2016	F
68	09346259	RETAMOZO MOREANO LUIS ANTONIO	GERENTE GENERAL	1/04/1998	M
69	44256687	ROJAS MANRIQUE YCSHU YESSICA	SECRETARIA	23/05/2017	F
70	10750543	RUIZ NIZAMA PAULO CESAR	DIGITADOR	19/02/2018	M
71	07449355	SAKATA HUAYANEY MILTON MANUEL	INSPECTOR	1/06/2017	M
72	09831508	SALAS MENDEZ JOSE ABELARDO	JEFE DE ADMINISTRACION	1/10/2009	M
73	40455947	SALAZAR ARAUJO ORIELA MARIA	ASISTENTE CONTABLE	1/06/2007	F
74	25503374	SALINAS CHAUCA ROSA	INSPECTOR	1/09/2014	F
75	41698938	SEGUNDO LIZANO JANETH MARLENE	OPERADOR LLAMADOR	1/03/2019	F
76	06806200	TIZA MALPARTIDA ELIZABETH	SECRETARIA	1/08/2016	F
77	77698380	TORRES ROJAS LIZ CAROL	INSPECTOR	2/02/2019	F
78	44465750	VARGAS PUMALLOCLA RONALD	AUXILIAR LUBRICENTRO	1/10/2007	M
79	149761488	VAZQUEZ JAJAY LUIS GUILLERMO	INSPECTOR	1/08/2018	M
80	08750530	VELOZ MEZA DE GUIZADO MARIA LUCILA	INSPECTOR	1/10/2010	F
81	74740308	WESEMBI GALAN SEGUNDO	MECANICO AUXILIAR	1/10/2018	M
82	08933231	YALICO MANDUJANO LUIS ALBERTO	JEFE OPERACIONES	1/06/1999	M
83	21120230	ZEVALLOS ROJAS CESAR	DESPACHADOR	1/09/2012	M
84	21072390	ZEVALLOS ROJAS RUFINO HUMBERTO	DESPACHADOR	17/03/2008	M

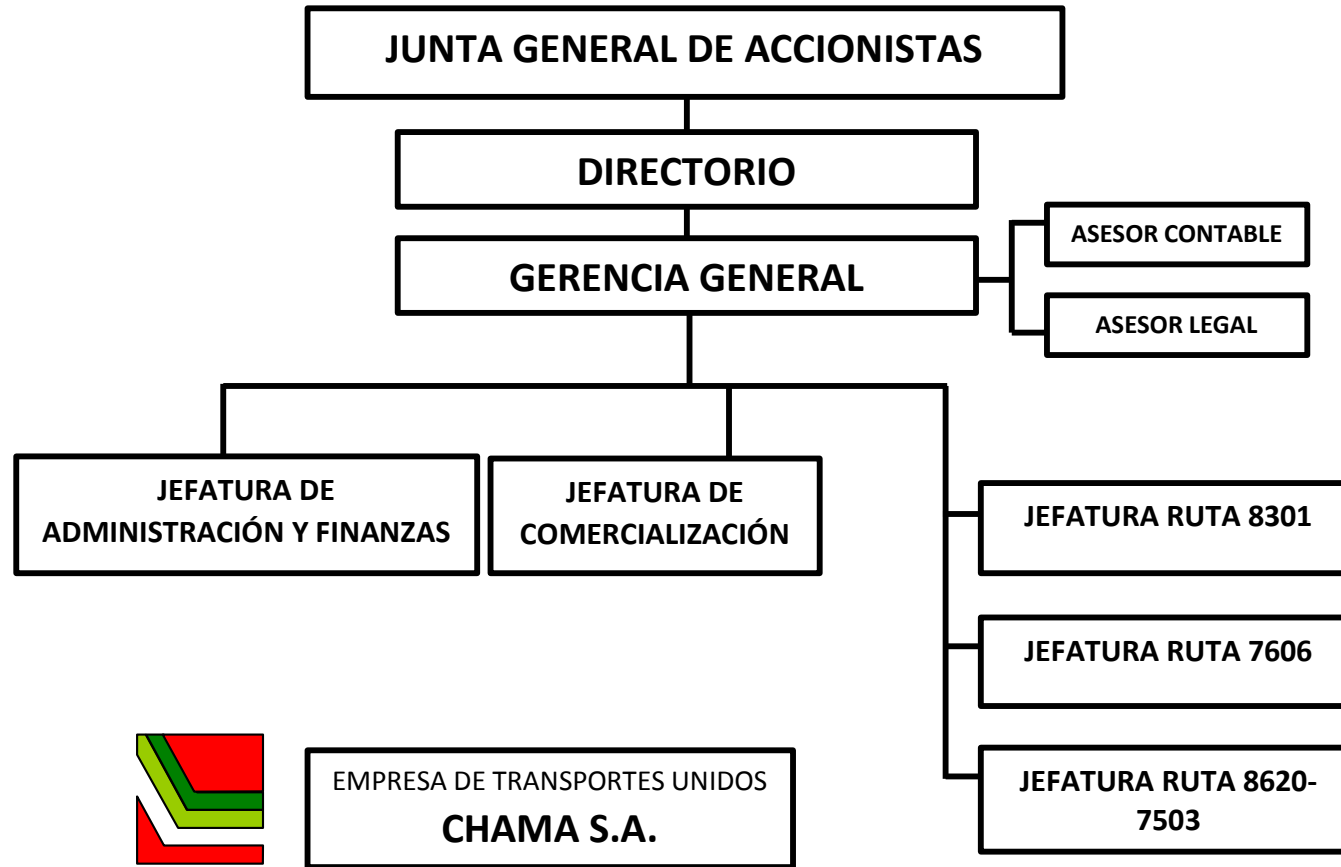


Anexo 8: Otras Evidencias





Anexo 9: Organigrama de la empresa de Transportes Unidos Chama S.A.



Anexo 10: Plan de acción

Plan de acción 1				
ESTRATEGIAS	ACCIONES INMEDIATAS	RECURSOS NECESARIOS	TIEMPO	RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> - Dar a conocer a cada uno de los colaboradores por intermedio del jefe, toda circunstancia que tenga que ver con la función que realiza para que de esa manera se pueda alcanzar la eficiencia de la tarea; a través de un feedback en el cual participan jefes y colaboradores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres a los jefes de la organización sobre la importancia del liderazgo transformacional. - Generar conciencia sobre la preocupación que debe existir en los colaboradores al momento de trabajar en equipo y que sean capacitados por expertos en el tema. - Crear un espacio en donde los colaboradores y jefes puedan interactuar y llegar a un acuerdo sobre las decisiones que se tomaran para el progreso para cada área de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Financieros - Materiales - Tecnológicos 	Semestral	David Muñoz (Jefe de Recursos Humanos).

PLAN DE ACCIÓN 2

ESTRATEGIAS	ACCIONES INMEDIATAS	RECURSOS NECESARIOS	TIEMPO	RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> - Coaching que va dirigido a los colaboradores de la organización, en donde se desarrollara lo siguiente: - Empowerment que va dirigido al jefe de la organización y a los supervisores en donde se desarrollaran los siguientes temas: 	<ul style="list-style-type: none"> - Ayuda a la mejora del comportamiento de los colaboradores. - Reconocer las debilidades de los colaboradores y encontrar soluciones de cambio. - Trabajar a base de plazo y metas propias y de la organización. - Técnicas de autodirección que servirá para que puedan guiar a los trabajadores para que ellos puedan tomar las riendas de su trabajo. - Técnicas que ayuden a delegar las obligaciones a sus trabajadores. - Herramientas que ayuden a que puedan liderar un equipo de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Financieros - Materiales - Tecnológicos 	<p align="center">Semestral</p>	<p>David Muñoz (Jefe de Recursos Humanos).</p>

PLAN DE ACCIÓN N° 3

ESTRATEGIAS	ACCIONES INMEDIATAS	RECURSOS NECESARIAS	TIEMPO	RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> - Talleres para los jefes y supervisores de la empresa en donde aprendan a desarrollar distintas técnicas para llegar a una comunicación asertiva además generar diferentes dinámicas donde se involucre el jefe y a sus colaboradores y llegar a una integración grupal esto ayudará al mejoramiento de la empatía. - Implementación de la técnica de Coaching donde se incluyan los jefes y colaboradores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer talleres de habilidades de comunicación, dirección y confianza hacia los demás. - Técnicas para el desarrollo personal. - Desarrollar técnicas estratégicas sobre la conducción humana para llegar a una mayor productividad en los grupos de trabajos dentro de la empresa. - Fortalecer el trabajo en equipo a través del compañerismo y a la misma vez fortalecer las habilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Financieros - Materiales - Tecnológicos 	<p align="center">Semestral</p>	<p>David Muñoz (Jefe de Recursos Humanos).</p>

PLAN DE ACCIÓN 4

ESTRATEGIAS	ACCIONES INMEDIATAS	RECURSOS NECESARIOS	TIEMPO	RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none">- Realizar un plan de desarrollo personal e intelectual dentro de la organización y esto se convierte en una estrategia organizacional.	<ul style="list-style-type: none">- Dar oportunidad a los colaboradores a tener una línea de carrera dentro de la organización.- Buscar convenios con universidades para darles oportunidad de estudio a los trabajadores.- Generar interés de los colaboradores por conocer cuáles son sus objetivos profesionales.	<ul style="list-style-type: none">- Humanos- Financieros- Materiales- Tecnológicos	Semestral	David Muñoz (Jefe de Recursos Humanos).

PLAN DE ACCIÓN 5

ESTRATEGIAS	ACCIONES INMEDIATAS	RECURSOS NECESARIOS	TIEMPO	RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none">- Realizar reuniones para poder estimular el desarrollo de la motivación individual y colectiva.	<ul style="list-style-type: none">- Crear ambientes positivos realizando dinámicas que generen un buen clima laboral.- Mejorar el rendimiento de los trabajadores a través de recompensas como premiación al trabajador del mes, el más puntual entre otros.- Realizar reuniones donde los colaboradores puedan dar a conocer sus opiniones en frente de los jefes.	<ul style="list-style-type: none">- Humanos- Financieros- Materiales- Tecnológicos	Trimestral	David Muñoz (Jefe de Recursos Humanos).