



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

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

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
VERMI, PACHACÁMAC - 2020

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

AUTORA

MARÍA STACY VERASTEGUI BELLEZA

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

LIMA, PERÚ, JULIO 2020

DEDICATORIA

A mis seres queridos, en especial a mis padres y hermanas, que son el motivo principal por el cuál quiero superarme día a día.

AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento especial al Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe, por su motivación, apoyo y asesoramiento brindando sus conocimientos concretos para hacer posible la elaboración de esta tesis y poder culminar con éxito esta investigación.

Agradecer a los trabajadores de la empresa “Vermi S.A.C” por tomarse el tiempo de contribuir con la aplicación de los instrumentos cuyas respuestas brindadas con total transparencia ayudaron al desarrollo de la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática.....	14
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	23
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico.....	25
1.4. Limitaciones de la investigación.....	25

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudios.....	28
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	34
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada.....	54

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de investigación.....	57
3.2 Población y muestra.....	59
3.3 Hipótesis.....	60
3.4 Variables – Operacionalización.....	61
3.5 Métodos y técnicas de investigación.....	64
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados.....	65
3.7 Plan de análisis estadístico e interpretación de los datos.....	68

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Validación del instrumento.....	71
4.2 Resultados descriptivos de las variables.....	73
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones.....	75
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas.....	84

4.5	Prueba de normalidad para la variable de estudio.....	85
4.6	Procedimientos correlacionales.....	86

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Discusiones.....	94
5.2	Conclusiones.....	97
5.3	Recomendaciones.....	99

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la población según el área de trabajo
Tabla 2	Operacionalización de la variable liderazgo transformacional
Tabla 3	Operacionalización de la variable comportamiento organizacional
Tabla 4	Resultados de la validación del cuestionario de liderazgo transformacional
Tabla 5	Resultados de la validación del cuestionario de comportamiento organizacional
Tabla 6	Fiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional
Tabla 7	Fiabilidad del instrumento de la variable comportamiento organizacional
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable comportamiento organizacional
Tabla 10	Fiabilidad del instrumento de la variable comportamiento organizacional
Tabla 11	Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional
Tabla 12	Análisis descriptivo de la variable comportamiento organizacional
Tabla 13	Fiabilidad del instrumento de la variable comportamiento organizacional
Tabla 14	Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión motivación laboral
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión calidad de vida en el trabajo
Tabla 17	Análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo
Tabla 18	Análisis descriptivo de la dimensión conflicto organizacional
Tabla 19	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre liderazgo transformacional y comportamiento organizacional
Tabla 20	Resultados de la prueba de normalidad de comportamiento organizacional
Tabla 21	Resultados de correlación entre liderazgo transformacional y comportamiento organizacional
Tabla 22	Resultados de la correlación entre estimulación intelectual y comportamiento organizacional
Tabla 23	Resultados de la correlación entre motivación inspiracional y comportamiento organizacional

- Tabla 24 Resultados de la correlación entre influencia idealizada y comportamiento organizacional
- Tabla 25 Resultados de la correlación entre consideración individualizada y comportamiento organizacional
- Tabla 26 Resultados de la correlación entre carisma y comportamiento organizacional

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional
- Figura 2 Análisis descriptivo de la variable comportamiento organizacional
- Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual
- Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional
- Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión carisma
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión motivación laboral
- Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión calidad de vida en el trabajo
- Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo
- Figura 11 Análisis descriptivo de la dimensión conflicto organizacional
- Figura 12 Análisis descriptivo de la relación entre liderazgo transformacional y comportamiento organizacional.
- Figura 13 Gráfico de dispersión de la variable liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VERMI, PACHACÁMAC-2020

MARÍA STACY VERASTEGUI BELLEZA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

Las organizaciones están buscando ser competitivas diariamente donde las variables liderazgo transformacional y comportamiento organizacional cumplen un rol importante, en tal sentido se estudió la relación entre dichas variables, además se encontró como problema que los trabajadores no se sienten motivados ni comprometidos con la realización de sus tareas dentro de la organización lo cual es resultado del desinterés de su jefe al no involucrarse en las necesidades de sus trabajadores y el mal manejo de sus habilidades de dirección. Se buscó determinar la relación que existe entre ambas variables, para llegar a conclusiones importantes, que se pondrán al alcance de la empresa. La hipótesis alterna considerada es existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermí, Pachacamac- 2020. El tipo de investigación es aplicada, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo con un diseño de investigación no experimental, de corte transversal; con una población de 47 trabajadores y una muestra censal. Los instrumentos aplicados a la muestra presentaron una confiabilidad muy alta mediante el estadístico Alfa de Cronbach 0,858 para el cuestionario de liderazgo transformacional y 0,884 para el cuestionario de comportamiento organizacional. En la prueba de hipótesis se obtuvo un R de Pearson 0.752, con un p valor de 0.000. Se concluyó que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermí S.A.C; Pachacámac- 2020, por lo que se recomienda desarrollar programas enfocados al liderazgo transformacional.

Palabras clave: liderazgo, comportamiento, desempeño.

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF WORKERS OF THE COMPANY VERMI, PACHACÁMAC-2020

MARÍA STACY VERASTEGUI BELLEZA

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

Organizations are seeking to be competitive on a daily basis where the variables transformational leadership and organizational behavior play an important role. In this sense, the relationship between these variables was studied, and it was also found that workers do not feel motivated or committed to carrying out their tasks within the organization which is the result of the disinterest of his boss by not getting involved in the needs of his workers and mismanagement of his management skills. An attempt was made to determine the relationship between the two variables, in order to reach important conclusions, which will be made available to the company. The alternative hypothesis is that there is a relationship between transformational leadership and organizational behavior in the workers of the Vermi company, Pachacamac- 2020. The type of research is applied, correlational level, quantitative approach with a non-experimental design, a cross-sectional; with a population of 47 workers and a census sample. The instruments applied to the sample presented very high reliability using the Cronbach's Alpha statistic 0.858 for the transformational leadership questionnaire and 0.884 for the organizational behavior questionnaire. In the hypothesis test, a Pearson's R of 0.752 was obtained, with a p value of 0.000. It was concluded that there is a high positive correlation between transformational leadership and organizational behavior in the workers of the Vermi company; Pachacamac- 2020, so it is recommended to develop programs focused on transformational leadership.

Keywords: leadership, behavior, performance.

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada: *Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020*, en esta investigación se tiene como situación problemática la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020; donde se tiene la necesidad de solucionar los problemas que se presentan en la planta de producción y que influyen en el comportamiento de los trabajadores, con el objetivo de incrementar la productividad, mejorar el clima organizacional y mejorar la relación interpersonal que existe entre los jefes y trabajadores. Por otro lado, se buscan realizar mejoras en la formación que tienen los jefes como líderes influyentes de su equipo de trabajo, para lo cual va a ser necesario el uso de talleres de liderazgo, en donde incluyan la motivación, comunicación y fortalecimiento de sus capacidades y habilidades.

En esta investigación el problema general es: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020?

Además, se tiene como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020.

La formulación de la hipótesis alterna es existe relación entre el entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020.

El desarrollo de la investigación verificó la hipótesis citad que fue existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi S.A.C, Pachacámac- 2020.

Este estudio de investigación ha sido desarrollado en base a cinco capítulos, los cuales se especifican a continuación:

En el capítulo I; se formuló el planteamiento del problema y se explicó la realidad de la empresa como situación problemática, donde se observa la formulación del problema, la justificación de la investigación, objetivo general y al final se indican las limitaciones que se han presentado para el desarrollo de la investigación.

En el capítulo II; se elaboró el marco teórico donde se planteó antecedentes de estudio internacionales, nacionales y sobre todo el local, se desarrolló bases teóricas basadas en las variables de estudio y se explicó las definiciones conceptuales de la terminología empleada.

En el capítulo III; se desarrolló el marco metodológico, basándose en el tipo y diseño de la investigación, donde identificó la población y muestra, la hipótesis de la investigación, además se determina la operacionalización de las variables, se planteó los métodos y técnicas de la investigación basados en la descripción de instrumentos y al final realizar el análisis estadístico e interpretación de los datos.

En el capítulo IV, se desarrolló el análisis e interpretación de los datos, validando los instrumentos de las variables y analizando la fiabilidad de los mismos, también se observa los resultados descriptivos de las variables y dimensiones, se determina la prueba de normalidad y al final se plantea la contrastación de hipótesis.

En el capítulo V, se realiza las discusiones comparando el resultado de la investigación con otras investigaciones anteriores, se plantean las conclusiones y recomendaciones a través de los objetivos planteados para la investigación de la tesis.

Para finalizar, se describen las referencias bibliográficas que han sido utilizadas para el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

Esta investigación está desarrollada con el fin de estudiar la relación de las variables liderazgo transformacional y comportamiento organizacional para contribuir con el desarrollo de futuras investigaciones.

El liderazgo transformacional es un proceso cuya aplicación consiste en estimular, motivar e influir en los trabajadores de una organización con el fin de obtener una mejora en las funciones que realicen, es aquí donde se desarrolla el comportamiento organizacional que consiste en el comportamiento de las personas dentro y fuera de la organización, así como también la relación que se tiene entre ellos mismos.

Primero se debe tener en cuenta que el liderazgo es conocido desde épocas anteriores y por lo tanto no ha sido igual en cada etapa; esto ha sido un gran antecedente para el desarrollo que han tenido las empresas al reconocer la importancia que representa la aplicación del liderazgo dentro de su organización. El liderazgo ha evolucionado según la evolución que también ha tenido el hombre de acuerdo a las necesidades que quiere satisfacer y a los recursos que se le presentan como los avances tecnológicos o la resolución de problemas que se evidencian en el entorno.

El liderazgo, en la época clásica, los líderes en esta época eran elegidos por las características que presentaban, como su valentía, seguridad, o hasta la riqueza que poseían; en esta época se podría observar que los curas eran la autoridad de las iglesias católicas y muchas veces de pequeños pueblos en donde ellos administraban los recursos que tenían con el fin de mejorar el lugar donde vivían.

El liderazgo durante el siglo XX, en esta época se presentaban ya los avances tecnológicos, la innovación de procesos y el manejo de información para la resolución de conflictos, con todos estos requerimientos los líderes de las organizaciones tenían que adaptarse a los cambios que sucedían en su

entorno y optar por el desarrollo de estas herramientas para la mejora de su organización.

El liderazgo en el siglo XXI, los líderes de esta época necesitan innovar y mejorar ciertas capacidades, como adaptarse a los grandes cambios que surgen en su entorno, tanto tecnológicos como sociales, mejorar la toma de decisiones, contextualizar la importancia que ellos tienen dentro de su grupo de trabajo y lo influyente que llegan a ser sus capacidades para la organización.

Dentro de las organizaciones el rol que cumple el líder es de vital importancia y se convierte en una pieza clave, como consecuencia el liderazgo trae consigo una influencia a los subordinados, lo cual ayuda a determinar si con la buena aplicación de este se tendrá una influencia en el comportamiento organizacional de los trabajadores.

El comportamiento organizacional es necesario porque ayuda a los trabajadores a mejorar sus habilidades interpersonales para que así puedan desarrollarse y aprendan a relacionarse con su equipo de trabajo. Con un buen comportamiento organizacional dentro de un centro laboral se puede medir de forma adecuada la eficacia que tiene cada trabajador y la efectividad que tiene el buen manejo de este.

Al hablar de liderazgo transformacional, se puede hacer un acercamiento a lo que es el liderazgo carismático; sin embargo, se debe tener en cuenta que, aunque se encuentren muchas semejanzas no necesariamente significan lo mismo.

Se debe tener claro cuál es la diferencia entre un líder transformacional y un líder carismático; el primero busca innovar sus procesos mediante la influencia con su equipo de trabajo proponiendo un cambio; mientras que el segundo inspira e influye a las personas por su propio bien común buscando mejorar las necesidades de los demás cómo lo fueron Martin Luther King y la Madre Teresa.

La necesidad que tienen las empresas u organizaciones de hoy en día al contar con un líder o una cabeza dentro de la organización es importante ya que, el líder tiene que ser capaz y presentar las cualidades necesarias para lograr influenciar en los trabajadores de la empresa; además este, tiene la capacidad de poder solucionar los problemas que se le presenten. El líder de una organización es como un capitán que maneja su tripulación, al realizar esta comparación se quiere dar a entender que el papel que realiza el líder es fundamental en la empresa; también se debe de tener en cuenta que muchas veces el líder de una organización no necesariamente tiene que ser el dueño de esta, en algunas ocasiones el dueño de la organización busca a una persona de confianza que presente las cualidades que se asemejan a la labor que él quiere para el manejo de su empresa.

Un ejemplo de liderazgo que sorprendió y que se mantiene hasta la actualidad es sobre la empresa de McDonald's. Si bien es cierto los dueños de la marca fueron Richard y Maurice (Dick y Mac) McDonald, se sabe que fue Ray A. Kroc, quien formó el imperio que la marca tiene ahora en la actualidad. Todo comenzó con la visión que tuvo Kroc al querer expandir el negocio a Estados Unidos, esto lo propuso, pero los dueños se conformaban con el pequeño éxito que tenían. Por tal motivo y al ver los procesos que tenían otras grandes organizaciones, él decidió hacerse cargo de esta organización para años más tarde comprar los derechos del negocio.

Este ejemplo nos muestra un liderazgo transformacional ya que Ray A. Kroc decidió innovar y apostar por nuevas oportunidades de negocio, innovó sus procesos y además brindó a los trabajadores una oportunidad de pertenecer a una gran organización que permite el cambio bajo tres pilares fundamentales que son calidad, servicio y limpieza, con el fin de conseguir mayores franquicias.

El liderazgo se puede comprender que es transmitido por la persona que sea capaz de influir en un grupo determinado, puede ser un político, un empresario o cualquier persona que tiene a su cargo a un grupo de personas, el trabajo del líder es mejorar la comunicación con el fin de lograr las metas

específicas u objetivos planteados, además de dar a su organización el respaldo necesario para que ellos puedan laborar de forma eficaz y eficiente.

A nivel mundial, se conoce que el liderazgo transformacional como su mismo nombre lo dice, se encarga de “transformar” a los demás de una forma positiva; buscando que los seguidores del líder, en este caso los trabajadores, logren mejorar su desempeño; es decir, que lo hagan con mayor motivación, moral, y logrando llegar de los gerentes hasta los trabajadores, implementando estrategias que ayude a mejorar el comportamiento del grupo interno de trabajo, mejorando la relación que existe entre ellos para que se ve reflejado dentro de las actividades de su organización y sobre todo mejore la comunicación y confianza.

En Colombia, la preocupación por transformar y ser parte del proceso de cambio que surge diariamente en las organizaciones siempre está vigente, es por eso, que cuentan con un alto número de programas tecnológicos y siguen implementando oportunidades para líderes que quieren ser parte de estos cambios; este año ampliaron su portafolio y consideran tener un DBA, es decir un doctorado, lo cual les darán una preparación extra a los directivos de las organizaciones.

El mundo empresarial está en constante crecimiento; es por eso que ante la gran masa de organizaciones que existen, cada empresa está obligada a subsistir dentro del mercado y están en constante búsqueda de mejorar su innovación y su ventaja competitiva. Para que cada organización pueda obtener un reconocimiento depende tanto del gerente como de los trabajadores; estos últimos son los que tienen el deber de mejorar la calidad productiva de la empresa e indirectamente lograr posicionarla dentro del mercado. Adicionalmente, al exigir a los trabajadores que estén pendientes y sean responsables de cada actividad que realizan dentro de la organización estos tienen que estar en constante entrenamiento para la mejora de sus capacidades y habilidades.

Las empresas están en un constante enfrentamiento por superar los desafíos que se le presentan en el mundo empresarial, es por eso; que se encuentran bajo presiones competitivas en donde se busca ser más innovador con el fin de obtener la clave del éxito empresarial, para esto se tienen que realizar grandes cambios lo cual conllevara a la aplicación del liderazgo transformacional sumado con los resultados de un buen comportamiento organizacional; los cuales permiten tener un mayor control y organización de los grupos humanos con quién se trabaja, además de tener mejores y positivos resultados, esto junto con la visión que tienen los gerentes al diferenciar las distintas cualidades que presentan su grupo de trabajo para poder reforzarlas y lograr un mejor rendimiento dentro de la empresa; la alta competitividad en el mercado laboral hace que los trabajadores desarrollen sus ventajas competitivas como el liderazgo, la creatividad, etc. y así mejorar el comportamiento organizacional de los trabajadores, a través, de las herramientas que tendrán los gerentes de las organizaciones cómo observar el comportamiento de los individuos de su organización, comprender las relaciones interpersonales de ellos y ser partícipes de ese proceso e interactuar con sus subordinados.

En nuestro país, las organizaciones son dirigidas por una persona que tiene la capacidad de influir a los demás, este proceso es conocido como liderazgo. La persona que es considerada como líder dentro de las organizaciones debe contar con diferentes características que lo ayudan a sobresalir de los demás y a tener un buen manejo de sus capacidades y habilidades para que el resto de su equipo de trabajo logre desarrollarlas de la misma manera. El liderazgo al ser aplicado dentro de una organización trae para la misma algunos aspectos positivos, por ejemplo, el apoyo y la mejora de las actividades realizadas por los trabajadores, la mejora del desempeño de los trabajadores al realizar sus actividades diarias, esto se puede desarrollar con una mejor motivación y comunicación, etc.

Al hablar de liderazgo se debe tener en cuenta de los diferentes tipos que existen y que son utilizados y aplicados en la mayoría de las empresas del País, podemos encontrar como ejemplo al Grupo Añños.

Al conocer su historia, se sabe que es una empresa familiar la cuál fue fundada en el año 1988, cuando se vivía épocas difíciles en el país. Sin embargo, el éxito de esta organización y con un buen manejo del liderazgo pudo llevar sus procesos productivos y sacar adelante la organización. Para que años más tarde, tenga un sin número de franquicias en distintos países, buscando hacer que la marca tenga mucho más reconocimiento y sea más exitosa.

En el Perú el grupo Intercorp está liderado por el señor Carlos Rodríguez Pastor Persivale, quien ha dirigido este negocio por más de 17 años. Gracias a su carisma y audacia para los negocios el líder de esta organización ha podido alcanzar el éxito de las empresas heredadas por su padre en un gran imperio que tiene como ingresos cantidades de millones de dólares anuales. El grupo Intercorp antes denominado como Grupo Interbank cuenta con más de 30 empresas que forman parte de esta agrupación. Al señor Carlos Rodríguez Pastor Persivale se le considera un líder porque a pesar de las crisis que se pasaron en el país y los problemas que se puede tener en la economía peruana, logro salir adelante con su empresa, tomando las mejores decisiones al momento de asociarse con personas estratégicas que tarde o temprano tendrían una gran participación dentro de la historia de esta organización; además tenía una visión de donde quería posicionar su compañía es por eso que cuenta con el slogan “El tiempo vale más que el dinero” porque para él es necesario invertir mayor tiempo en conocer a los clientes o usuarios de su compañía, pero no todo el trabajo es ameritado hacia él, ya que como la persona humilde que es, asegura que esto es un trabajo en conjunto con su grupo de trabajadores que día a día mejoran su desempeño dentro de la organización para ser más productivos.

Las empresas de nuestro país aún no tienen un claro conocimiento de los estilos del liderazgo y la importancia que esto influye a la hora de medir el comportamiento organizacional de sus trabajadores; es decir, el líder es la persona que debe tener un análisis tanto externo como interno de la empresa; en la parte externa debe tener en cuenta que su empresa necesita obtener un posicionamiento dentro del mercado, si es que aún no lo tiene, y mejorar la imagen que los consumidores o su público segmentado necesita; en la parte

interna de la empresa, el líder debe de evaluar la eficacia y la eficiencia del rendimiento que tienen sus trabajadores y la relación que existe entre cada uno de ellos como parte de un equipo de trabajo.

A nivel local; existe la misma problemática mencionada, pero en este caso evaluaremos la relación que existe entre las variables de liderazgo transformacional y comportamiento organizacional dentro de la empresa Vermi S.A.C con esta investigación se pretende determinar si el liderazgo transformacional tiene una relación directa con el comportamiento organizacional de los trabajadores.

La empresa Vermi S.A.C fue fundada en 1991 con el propósito de abastecer de hortalizas a los consumidores a través de los supermercados y restaurantes. Esta empresa posee grandes hectáreas y métodos de riego certificados con altos estándares de calidad; en el Distrito de Pachacámac posee una amplia planta de producción en donde se realizan las actividades de lavado, empaque y refrigeración; además de esta planta se envían los camiones de transportes de entrega para los supermercados y restaurantes. En su planta de producción cuenta con aproximadamente 47 trabajadores.

Al realizar un análisis de la empresa, se ha podido observar dentro de la organización el líder en este caso el jefe del área de producción realiza sus labores con el fin de lograr una meta trazada, sin embargo, con la falta de compromiso de sus trabajadores y al ver que no cuenta con el apoyo de su grupo de trabajo, las metas propuestas no están siendo ni eficientes ni eficaces, puesto que, ellos no tienen la iniciativa de desempeñar sus labores. Suponemos que los trabajadores cuentan con las capacidades necesarias para mantener su puesto de trabajo, sin embargo, deben de existir ciertos factores que desencadenen este tipo de comportamiento, ya sea la falta de motivación, falta de comunicación, un mal manejo de las habilidades por parte del líder, etc.; todas estas características serán objeto de estudio para este trabajo.

Al analizar la situación de la empresa en base a los acontecimientos, debemos de tomar la teoría de las variables de estudio, en el caso del liderazgo transformacional, se ha encontrado las siguientes características o dimensiones.

Respecto al estímulo intelectual, al gerente de esa organización le cuesta trabajo encontrar una solución rápida a los problemas y conflictos que puedan surgir en su centro de trabajo.

Respecto a la motivación inspiracional, al no contar con una relación estrecha entre el líder y su equipo de trabajo, no se puede diseñar ni lograr un plan de trabajo que ayude a la organización a cumplir sus planes y metas organizacionales.

Respecto a la influencia idealizada, con ayuda del líder se puede disminuir las discrepancias que existen en el centro laboral, con el fin de mejorar la comprensión, seguridad y confianza entre toda la organización.

Respecto a la consideración individualizada, el líder debe de estar pendiente de si sus trabajadores necesitan ayuda para poder desenvolverse mejor en el centro laboral, para eso el líder deberá de aconsejar, instruir y apoyar en la solución de sus conflictos.

Respecto al carisma, en esta empresa el líder no cuenta con un sentido de visión y misión para poder lograr los objetivos trazados, muchas veces no se logra los planes establecidos, además con los trabajadores no se encuentra una buena conexión para lograr un mejor ambiente laboral y mejorar el comportamiento.

Al analizar el ambiente de producción y el trabajo que realizan los trabajadores dentro del área de producción, se consideró las siguientes dimensiones que van a evaluar el comportamiento que ellos tienen en su centro laboral.

Respecto a la motivación, esta dimensión se pide a los trabajadores que tengan un correcto cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades respecto a la motivación que les brinda el líder.

Respecto al trabajo en equipo, los trabajadores de esta organización cuentan con pequeñas discrepancias dentro de esta, lo cual no le permite trabajar con base de comentarios constructivos, con motivación y cumplir con los objetivos organizacionales planteados desde un inicio.

Respecto a la calidad de vida en el trabajo, en esta dimensión el grupo de trabajo debe de realizar sus actividades de manera adecuada, con el uso correcto de los recursos que brinda la empresa para el cumplimiento de sus objetivos.

Respecto al conflicto organizacional; en la empresa los trabajadores deben de aprender a llevarse bien entre ellos y a mantener un buen clima organizacional, para contribuir a los resultados que espera obtener la organización.

De seguir esta realidad en la empresa Vermi S.A.C, quien sufra los resultados es la misma organización ya que no va a conseguir el logro correcto de sus metas propuestas, es posible que el comportamiento organizacional de los trabajadores de esta empresa este influenciado por el manejo que le da el líder a sus habilidades al momento de influir en ellos, es por eso que se va a encontrar la solución del problema estableciendo si existe o no una relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional.

Formulación de problemas

Problema general.

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac - 2020?

Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre el estímulo intelectual y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020?

¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020?

¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020?

¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020?

¿Qué relación existe entre el carisma y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

El estudio del liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en la empresa Vermi S.A.C, es muy importante, ya que permite evaluar y controlar los problemas o deficiencias que se han visto a lo largo del desarrollo de las actividades internas de la organización. Por tal motivo, se pretende determinar si existe una relación entre estas dos variables, ya que, si un buen liderazgo no es transmitido de la forma correcta a los trabajadores, ellos tendrán problemas respecto a su comportamiento dentro de la organización, ya que necesitan de un líder que les trasmita cambiar positivamente sus actitudes, mejorar su rendimiento y sus capacidades a través de la motivación, influyendo eficazmente en su desarrollo personal.

Las razones por las que este trabajo de investigación está justificado son las siguientes:

Justificación teórica, la presente investigación busca brindar información documentada, teniendo como base las teorías de las dos variables de estudio, que son el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional. Fundamentándose en estas teorías se pretende que otras nuevas investigaciones puedan tener un mayor acceso para plantear nuevas alternativas de solución para problemas en las empresas. Por tal motivo, para la variable de liderazgo transformacional se tomó la teoría de Bass (1985) que nos dice que el liderazgo transformacional es el que motiva a las personas a hacer más de lo que inicialmente se planteó realizar, es decir, incrementar su sentido de importancia y valorar las actividades que realiza y para la variable de comportamiento organizacional Davis y Newstrom (2003) quienes dicen que el comportamiento organizacional es el estudio de la manera en como los individuos actúan dentro de una organización y como dependiendo de estas desarrollan sus actividades diarias.

Justificación práctica, con el desarrollo de esta investigación se pretende tener evidencias sobre los problemas que están siendo objeto de análisis dentro de la organización; además se quiere mejorar el ambiente organizacional de la empresa, dando alternativas de solución para el mejoramiento de los procesos, teniendo en cuenta a los encargados de la empresa y a los trabajadores quienes son un factor humano importante para el desarrollo de las actividades y el mejoramiento de sus deficiencias internas.

Justificación metodológica, la investigación cuenta con dos instrumentos de recolección de datos para cada variable de estudio tanto para el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional. Estos instrumentos pasaron por criterios de validez y confiabilidad además de contar con parámetros exigidos para la investigación.

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general.

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020.

Objetivos específicos.

Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020.

Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020.

Determinar la relación entre la influencia idealizada y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020

Determinar la relación entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020

Determinar la relación entre el carisma y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020

1.4. Limitaciones de la investigación

Limitaciones bibliográficas.

Las limitaciones bibliográficas se dan en la búsqueda de información sobre las variables de estudio dentro de la realidad problemática internacional, donde solo se encuentra investigaciones realizadas en distintos rubros, además, no se

encuentra con numerosas investigaciones que contengan ambas variables investigadas en un solo estudio.

Limitaciones institucionales

Se ha presentado dificultades para acceder a las bibliotecas de las universidades para buscar información sobre las variables en estudio en libros o investigaciones anteriores, incluida la universidad Autónoma del Perú donde en su biblioteca no cuentan con libros sobre liderazgo transformacional.

Limitaciones temporales

A pesar del estado epidemiológico que se vive en la actualidad se tuvo un tiempo limitado para la realización de la investigación, ya que existe presión laboral de manera remota y sobre todo la realización de otros deberes de los cursos académicos.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Jiménez (2014) en su tesis titulada: *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada*, presentado en la Universidad de Bogotá, Colombia, para optar el grado académico de maestría en Psicología. Cuyo objetivo de la investigación es identificar la relación existente entre la motivación con el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores y el desempeño de los docentes de Bogotá D.C, desarrollado con un diseño descriptivo correlacional, con una población de 189 docentes y una muestra de 73 personas entre personal administrativo y profesores; para analizar los resultados de las pruebas se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis.

Se llegó a la conclusión que existe una correlación directa entre las variables de motivación interna y el desempeño de los docentes, y que el liderazgo transformacional es asumido solo por el director de la institución.

Esta investigación fue importante para el desarrollo del presente proyecto ya que ayudo a encontrar y tener una visión más clara de cómo el liderazgo transformacional fue aplicado dentro de un gran grupo de personas y dio un resultado positivo.

Zavala (2014) en su tesis titulada: *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*, presentada en la Universidad de México D.F, México, para obtener el grado académico de Maestro en Administración. Cuyo objetivo fue la elaboración de un instrumento que permita la medición de la motivación en relación a la satisfacción laboral, con un diseño de investigación descriptiva exploratoria y con una muestra de 58 individuos de un total de 437 personas.

Se logró concluir que se encontraron pequeñas diferencias entre las variables estudiadas; a su vez el autor recomienda realizar comparaciones con entidades públicas y privadas.

Esta investigación fue tomada en cuenta para el desarrollo del presente proyecto, con el objetivo de investigar la relación de las variables con las del presente trabajo, puesto que se encuentran relacionadas al liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional; entonces dio una base de información de acuerdo a lo que se necesitará para el desarrollo de esta investigación.

Villalón (2014) en su tesis titulada: *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*, presentada en la Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile, para obtener el título profesional de Magister en Ciencias de la Administración. Cuyo objetivo fue determinar si el liderazgo transformacional es el tipo de liderazgo existente en los directivos y la entidad, desarrollado con un diseño de investigación descriptiva exploratoria y con una muestra conformada por 54 directivos del Colegio Municipal de la comuna Las Condes.

La conclusión de esta investigación, es que dentro de esta organización los directivos están aplicando un liderazgo transaccional, sin embargo, para la mejora de los procesos están empezando a cambiar este liderazgo y volverlo transformacional, con el fin de que el desempeño de sus trabajadores incremente y puedan obtener mejores resultados.

Esta investigación aportó para el desarrollo de este proyecto la información necesaria para comprobar como el liderazgo transformacional realiza un cambio positivo desde el momento de la aplicación hasta obtener mejores resultados dentro de una organización.

Alvarado (2013) en su tesis titulada: *Modelo de liderazgo transformacional, clima y cultura factores de seguridad escolar*, presentada en la Universidad de Turabo, Puerto Rico, para obtener el título de doctor en Ciencias Administrativas.

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación del liderazgo transformacional con el clima y cultura dentro de los factores de seguridad escolar, desarrollado con un diseño de investigación descriptiva correlacional y con una muestra conformada por 18 escuelas, dentro de las cuales están, 6 de alto riesgo, 6 seguras y 6 no seguras, con 17 directivos y 46 docentes.

Se concluye que existe una relación directa entre el liderazgo transformacional con el clima y la cultura organizacional siendo implementando esto dentro de las escuelas buscando que sean más seguras para las personas que trabajan en ella, siendo así los docentes y directivos, como para los alumnos.

Este trabajo ayudo al desarrollo de investigación, al evaluar las características de las dimensiones del liderazgo transformacional que tiene una relación con el clima y la cultura con un trabajo en equipo de manera más profunda.

García (2014) en su tesis titulada: *Liderazgo transformacional y autentico en organizaciones de seguridad, emergencias y defensa*, presentada en la Universidad de Granada, España, para obtener el grado de doctor en Psicología. Cuyo objetivo fue el estudio de la relación entre el liderazgo transformacional y sus dimensiones a desarrollar dentro de las organizaciones de seguridad, emergencias y defensa, con un diseño de investigación exploratorio y con una muestra conformada por 243 militares, 210 empleados de diferentes empresas y 221 personas pertenecientes a la brigada de bomberos.

Se concluye que el liderazgo transformacional aporta diferentes teorías para desarrollarlas en la organización, ayuda a que los trabajadores puedan mejorar su eficacia, su liderazgo, mejorar su rendimiento.

Este trabajo de investigación fue de ayuda para el desarrollo de las dimensiones del liderazgo transformacional dentro de una organización, porque los trabajadores mejoran la eficacia, el desempeño lo cual tiene una relación con el comportamiento organizacional.

Antecedentes nacionales

Redolfo (2017) en su tesis titulada: *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la UGEL 04 Comas, 2017*, presentada en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, para obtener el grado de maestro en Gestión Pública, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de la UGEL 04 Comas; la investigación fue presentada con un diseño no experimental de tipo transaccional-correlacional, estuvo conformada por una muestra de 154 trabajadores de la UGEL 4. Los resultados de la evaluación fueron demostrados mediante el estadístico chi cuadrado de Pearson.

La conclusión a la que se llegó fue que, a través de un buen liderazgo por los directivos, los docentes tendrán una mayor satisfacción laboral.

La importancia que desarrolla este trabajo a nuestra investigación, es la demostración que tiene la influencia del liderazgo dentro de la organización, lo cual, origina el desarrollo de otra variable medible como viene a ser la satisfacción laboral, variable importante para el desarrollo de las actividades organizacionales.

Crespo (2017) en su tesis titulada: *Liderazgo transformacional en el personal administrativo comercial de Sedapal, San Juan de Lurigancho, Lima 2017*, presentada en la universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú; elaborada con el propósito de obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública, la investigación fue de diseño no experimental de nivel descriptivo y contó con una muestra de 120 trabajadores administrativos comercial.

La conclusión que llega el autor respecto a su trabajo de investigación dio como resultado que el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel deficiente, esto fue establecido luego de la aplicación de los instrumentos necesarios donde 60 trabajadores afirmaron esto.

Este trabajo es importante para el desarrollo de la investigación, ya que consta de las dos variables empleadas que serán estudiadas, para evaluar el resultado obtenido y compararla con el resultado que se obtendrá el proyecto de investigación.

Alemán y Yacila (2018) en su tesis titulada: *Comportamiento organizacional y su influencia en el liderazgo de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes*, presentada en la Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú, para obtener el título de Licenciado en Administración; con un diseño de investigación no experimental de tipo descriptivo y con una muestra de 40 trabajadores entre funcionarios y servidores administrativos. Cuyo objetivo de la investigación fue determinar la influencia del comportamiento organizacional en el liderazgo de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Tumbes, 2018.

La conclusión que llegan los autores de esta investigación es que existe una influencia positiva y directa entre el comportamiento organizacional en el liderazgo.

Es importante, que se evalúe que otros factores intervienen en la influencia que se tiene al querer un buen comportamiento organizacional dentro de una empresa, por este motivo es fundamental que se evalúe que características se desarrollaron en trabajos anteriores para tener una base para el trabajo de investigación.

Yarleque (2018) en su tesis titulada: *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018*, presentada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú, para obtener el grado de maestro en Ciencias de la Gestión Educativa; con un diseño de investigación no experimental de enfoque cuantitativo con una muestra conformada por 22 docentes. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

Se puede concluir que con la aplicación de los instrumentos necesarios se logró determinar que el grado de correlación es 0,699 lo que significa que hay una correlación de grado moderada y el nivel de significancia es 0,001, por lo tanto, la relación entre ambas variables es significativa.

La importancia de este proyecto, para el trabajo de investigación es dar a conocer que no necesariamente el liderazgo tiene que ser empleado en una empresa con actividades gerenciales, también puede ser relacionado a una empresa familiar, o de servicio a la comunidad.

Guillermo (2018) en su tesis titulada:

Liderazgo Transformacional del gerente y el desempeño del trabajador en la empresa Bistore SAC, Los Olivos 2018, presentada en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, para obtener el título de Licenciado en Administración, el tipo de investigación, descriptivo y correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental con corte transversal y con una muestra de 35 trabajadores. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del gerente y la satisfacción laboral de los trabajadores, La técnica empleada en la investigación fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el estadístico utilizado fue Alfa de Cronbach y se concluyó que los análisis de datos correlacionales fue que el liderazgo transformacional en el gerente ($R_h = 0,771$; $p = 0,000 < 0,5$) y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Bistore S.A.C, Los Olivos, 2018.

La conclusión de este trabajo de investigación fue comprobada ya que el liderazgo transformacional si tiene una relación directa con el comportamiento organizacional.

En esta investigación, se puede comprender que el liderazgo transformacional, tiene una relación directa con el comportamiento organizacional, que a su vez va de la mano con el desempeño que tienen los trabajadores dentro de la organización y las actividades que realizan.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Bases teóricas de la variable liderazgo transformacional

2.2.1.1. Definiciones del liderazgo transformacional

Bass y Avolio (2006) citado por Rosales (2018) define a este tipo de liderazgo como un proceso que estimula la conciencia de los trabajadores logrando que su producción dentro de la empresa sea mayor, alcanzando sus objetivos y metas. Los trabajadores serán más productivos buscando lograr alcanzar las metas organizacionales de la empresa como son la misión y la visión, poniéndole un énfasis en el interés colectivo antes del interés personal.

Robbins y Judge (2009) describen que: “El liderazgo transformacional es aquel que incentiva, motiva e inspira a sus seguidores a perseguir y alcanzar sus metas y objetivos, además de ir más allá de sus intereses personales para la mejora de la organización” (p. 418).

Burns (1978) citado por Fishman (2005) dice que el concepto de liderazgo transformador se da cuando el líder aplica en su organización los valores morales para influir y guiar a sus trabajadores hacia una meta establecida y clara.

El liderazgo transformacional es cuando una persona busca guiar e influenciar en un grupo de personas dentro de una organización, además, se interesa por las necesidades de su grupo de trabajo e interactúa con ellos desarrollando sus capacidades y habilidades para lograr una mejor relación.

2.2.1.2. Importancia del liderazgo transformacional

Burns (1978) citado por Fishman (2005) dice que es importante porque: “El líder tiene que conducir a sus seguidores hacia la reflexión ética y a una vida coherente e íntegra” (p. 30).

Fishman (2005) afirma que la importancia del liderazgo transformador se da cuando no se busca movilizar a las personas hacia una meta, por el contrario; lo que esto significa es que el líder buscar romper los esquemas y paradigmas creados, tratando de dejar de lado al egoísmo en busca del bien y el servicio común.

El liderazgo transformacional es importante porque:

- Permite al líder tenga la capacidad de entender las necesidades de sus trabajadores.
- Permite al líder ayude a sus seguidores a superar sus deseos individuales.
- Permite brindar las herramientas necesarias al líder para innovar en su empresa.
- Permite tener una visión no solo objetivamente profesional, sino, también personal acerca de sus trabajadores.
- Permite al líder impulsar a los trabajadores a luchar por sus ideales.

2.2.1.3. Características del liderazgo transformacional

Bass (1998) citado por Fishman (2005) indica que las características del liderazgo transformacional son las siguientes:

- Concientiza a los seguidores del líder, sobre la importancia y el valor que tiene cumplir las metas idealizadas.
- Influye en los miembros de su equipo a no concentrarse solamente en sus intereses personales, también deben pensar en el bienestar del equipo de trabajo y por ende de la organización.

Fishman (2005) afirma que el liderazgo transformacional presenta ciertas características principales que la persona que aplica el liderazgo debe tomar en cuenta:

- Asumir riesgos y romper lo establecido
- Debe tener una visión y compartirlo con su grupo
- Debe preocuparse por las demás personas
- Debe ser un ejemplo de integridad es decir tener buenas prácticas en valores.

Las características del liderazgo transformacional son importantes porque:

- Ayuda a delegar el poder del líder a sus subordinados para que trabajen de manera independiente.
- Los trabajadores pueden acceder a un crecimiento profesional.
- Permite mejorar la relación directa entre la entrega de información, la facilidad del desarrollo de tareas y la reducción de problemas u obstáculos.
- Promueve episodios de cambios que deben de perdurar en el tiempo.

2.2.1.4. Teorías relacionadas al liderazgo transformacional.

Teoría de liderazgo transformacional según Bass (1985)

Bass (1999) indica que: “El liderazgo transformacional se refiere a el líder mueve el seguidor más allá de sus intereses propios inmediatos a través de la influencia idealizada (carisma), inspiración, estímulo intelectual, o la consideración individualizada” (pp. 10-11).

“El liderazgo transformacional realza el compromiso, la participación, la lealtad y el rendimiento de los seguidores (...) el liderazgo transformacional ayuda a lidiar con el estrés entre los seguidores” (Bass, 1999, p. 11).

El perfil de cada líder involucra la participación de ambos, tanto de la persona que ejerce el liderazgo como de los seguidores. Bass (1999) afirma que:

Los miembros de los equipos de transformación se preocupan por los demás, intelectualmente estimular el uno al otro, inspirar a los demás, y se identifican con los objetivos del equipo; equipos de transformación son de alto rendimiento, políticas y prácticas de organización pueden promover la potenciación de los empleados, la flexibilidad creativa y el espíritu de cuerpo. (p. 11).

Diferencias sexuales en el liderazgo transformacional

Varios estudios y encuestas han demostrado que las mujeres tienden a ser más transformacionales que los hombres.

Bass (1985) dice que: “Supervisores femeninos fueron valorados más alto en cada uno de los cuatro respectivos componentes de liderazgo de transformación en comparación con sus homólogos masculino” (p. 116).

“Las mujeres también pueden ser tan buenas líderes como los homólogos masculinos, lo cual le da la ventaja de generar los mismos puestos de trabajo, siendo equivalentes con la responsabilidad y el éxito de la parte masculina” (Bass, 1999, p. 17).

“Los líderes masculinos, por otra parte, recibieron las puntuaciones más altas que los líderes femeninos en tanto a la administración por excepción, las formas pasivos y activos, y en el liderazgo Laissez-Faire” (Bass, 1985, p. 120).

Se entiende que el liderazgo transformacional es percibido de mejor forma por líderes mujeres que por los hombres, ya que se le vincula a la sensibilidad y su interés por los demás, lo cual es una ventaja que genera mayor posibilidad de igualdad de género en los puestos de trabajo.

Liderazgo transformacional en la cultura organizacional

El comportamiento de los líderes dentro de la organización es visto como símbolo de una nueva cultura organizacional. Bass (1999) afirma que:

La cultura de la organización y la contribución de los líderes de transformación a la misma, las diferencias de género, y la importancia del liderazgo transformacional cuando los líderes se enfrentan a la diversidad de su origen étnico, raza y sexo entre sus seguidores. (p. 16).

Bass (1999) dice que: “Los líderes que se preocupan por la renovación de la organización tratarán de fomentar una cultura de organización que es hospitalaria y propicia para la creatividad, resolución de problemas, toma de riesgos y la experimentación” (p. 16).

El liderazgo transformacional tiene un vínculo directo con el mejoramiento de la cultura organizacional ya que, permite que se practiquen en mayor proporción los valores, creencias, actitudes y hábitos dentro de la organización.

Desarrollo del liderazgo transformacional

Bass (1985) menciona que: “El papel que juegan los padres en el desarrollo de liderazgo transformacional, así como las similitudes en el estilo de comportamiento de buenos padres y líderes de transformación auténticos” (p. 143).

“Hoy los padres creen que es más importante enseñar a sus hijos a aceptar la responsabilidad de sus propias acciones, a estar dispuestos y confiados en aceptar desafíos, y para cuestionar la autoridad cuando sea necesario” (Bass, 1999, p. 10).

“Los líderes de la comunidad de transformación describen las experiencias de la infancia y la adolescencia con los padres (...) Las escuelas también hacen una diferencia, al igual que las experiencias de trabajo como un adulto joven” (Bass, 1999, p. 14).

Se demuestra que en la infancia es donde es más probable que se adopten hábitos que son características principales del liderazgo transformacional como

lo son la creatividad, la innovación, el compromiso; por eso es que se debe tener una base firme de valores y principios de lo contrario, al momento de que los infantes van creciendo por diversos motivos se pierden estas cualidades.

Componentes del liderazgo transformacional

Estimulación intelectual

Bass (1998) citado por Fishman (2005) afirma: “Los líderes transformacionales estimulan el esfuerzo de sus seguidores para ser más creativos e innovadores, ayudándolos a cuestionar supuestos, replanteando problemas y aproximando viejas situaciones con nuevas perspectivas” (p. 114).

Fishman (2005) dice: “Es el coraje de movilizar a otros para romper lo señalado, para generar un cambio positivo en su entorno” (p. 122).

Fishman (2005) afirma que la estimulación intelectual es un esfuerzo que realiza el líder para ayudar a los seguidores a desarrollar sus capacidades estratégicas a través de la creatividad e innovación.

Importancia

Un líder debe de estimular a sus seguidores a superar los riesgos y a aprender de los problemas que puedan tener dentro de la organización, para buscar nuevos caminos y soluciones.

Características

- Fomentar al máximo la creatividad de los seguidores
- Alentar a desarrollar nuevas formas de realizar las tareas
- Crear nuevas oportunidades de trabajo en beneficio de la organización

Motivación inspiracional

Bass (1998) afirma que la motivación inspiracional es retar a los trabajadores a que encuentren un sentido y un significado a su trabajo. Este proceso se logrará pensando en equipo, siendo optimistas, teniendo una visión del futuro y comunicando las expectativas que se tienen puestas en el equipo. Además, el líder deberá comprometerse con las metas organizacionales y el trabajo en equipo para lograr una visión compartida.

Fishman (2005) indica que: “La motivación Inspiracional no solo se refiere a la visión corporativa. Recuerde que, permanentemente, debemos liderar, innovar y romper con lo establecido” (p. 156).

Fishman (2005) indica que la teoría de la motivación inspiracional consiste en dar desafíos a los trabajadores en donde el líder evalúe el compromiso que tienen con la empresa, los motiva a desarrollar y fortalecer sus conocimientos.

Importancia

La motivación inspiracional bien aplicada por el jefe de una organización puede lograr que los trabajadores cumplan con las metas planteadas a una gran escala, llegando así a ser más productivos de lo que el jefe espera.

Características

- Permite tener una visión organizacional más planificada
- Permite involucrar a los trabajadores al cumplimiento de las tareas organizacional
- Permite compartir, inspirar, innovar y romper con lo cotidiano y establecido.

Influencia idealizada

Bass (1998) afirma que: “El líder debe ser admirado, respetado y debe inspirar confianza. Los seguidores se identifican con el líder y pretenden emular sus conductas” (p. 5).

Littlewood y Uribe (2018) dicen que la influencia idealizada es la capacidad que tiene un líder para proporcionar a los seguidores un sentido de visión, además inspira orgullo y respeto, buscando que se le retribuya confianza al momento de realizar sus actividades.

Fishman (2005) afirma que la influencia idealizada consiste en el resultado que tiene la confianza que les brinde el líder a sus trabajadores y como ellos lo perciban a él en el desarrollo de sus actividades.

Importancia

El líder o jefe debe conocerse a sí mismo, basado en valores, conocer sus propios anhelos y limitaciones, para ser un modelo a seguir para sus trabajadores.

Características

- Mejora la comunicación, ya que el líder tiene la capacidad de conectarse con su gente.
- Está basada en los valores que presenta el líder y lo que logrará con su capacidad ética.
- Se mide el efecto que tiene la confianza del líder con sus trabajadores en el cumplimiento de metas y objetivos de los trabajadores.

Consideración individual

Bass (1998) afirma que la consideración individual se da cuando: “Los líderes transformacionales prestan atención a las necesidades de logro y crecimiento de cada individuo, actuando como un entrenador” (p. 6).

Fishman (2005) indica que la consideración individual consiste en crear oportunidades de aprendizaje para los seguidores, es decir el líder busca mejorar las necesidades que tiene su equipo de trabajo y se pone en el lugar de ellos.

Importancia

Cuando el líder aplica la consideración individual a sus trabajadores encontrará satisfacer o solucionar sus necesidades, a través de la escucha y el interés desarrollando cada necesidad por separados, así los trabajadores se sentirán más valorados.

Características

- El líder delega, controla, entrena y hacer crecer a sus trabajadores
- El líder transmite empatía a su gente
- Brinda apoyo o coaching a sus trabajadores para que se sientan valorados
- Permite que los trabajadores aspiren a sus más altos ideales

Carisma

Littlewood y Uribe (2018) afirman que carisma se refiere a todas las actividades que presenta el líder, para inspirar, despertar devoción, optimismo y autoconfianza a sus subordinados, identificándose con ellos y buscando su desarrollo al realizar sus metas planificadas en base al respeto y lealtad por el líder.

Conger y Rabindra (1998) citado por Fishman (2005) afirma que:

Esta cualidad es consecuencia de los atributos del líder que tiene una visión inspiracional, que busca romper el statu quo; que es innovador y poco convencional; que asume riesgos y tiene seguridad en sí mismo; que es entusiasta, apasionado y buen comunicador, etcétera. (p. 97).

Fishman (2005) afirma que el carisma es la actitud que tienen los líderes y que permite que los trabajadores se identifiquen con ellos buscando el desarrollo personal y profesional.

Importancia

El desarrollo de esta cualidad es importante ya que los trabajadores ven como ejemplo al líder y sienten admiración por él valorando la empatía que presenta.

Características

- Las personas se sienten más satisfechos con ellos mismos
- La buena aplicación del carisma brinda una motivación al cambio de su equipo.
- Requiere de la aplicación de valores y actitudes que se desarrollaran en hechos de confianza.

2.2.2. Bases teóricas de la variable comportamiento organizacional.

2.2.2.1. Definiciones del comportamiento organizacional.

Davis y Newstrom (2003) afirman que el comportamiento organizacional es el estudio que se da acerca de la forma de actuar de las personas dentro de las organizaciones, estas actitudes se darán tanto de forma individual como grupal,

para lo cual se debe llevar a cabo la aplicación de ciertos conocimientos y estudios sobre este comportamiento.

Robbins y Judge (2009) afirman que el comportamiento organizacional es un estudio que busca investigar el efecto que tanto los individuos y grupos tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, este estudio se realiza con el propósito de mejorar la efectividad de la producción y del clima dentro de las organizaciones.

Chiavenato (2017) dice que: “La organización espera que el empleado obedezca a su autoridad y, por su parte, el empleado espera que la organización se comporte correctamente con él y actúe con justicia” (p. 68).

El comportamiento organizacional es un estudio donde se evalúa a los trabajadores de una organización, lo cual sirve para verificar la eficacia que presenta al momento de cumplir con sus labores y sobre todo la relación que tienen con su trabajo en equipo.

2.2.2.2. Importancia del comportamiento organizacional.

Davis y Newstrom (2003) dicen que el comportamiento organizacional es importante porque: “Es una herramienta humana para beneficio de los seres humanos. Se aplica de manera amplia a la conducta de las personas en todo tipo de organizaciones, como empresas, organismos de gobierno, escuelas y organizaciones de servicios” (p. 5).

Robbins y Judge (2009) afirman que el comportamiento organizacional es importante porque estudia el comportamiento de las personas dentro de la organización y como su desempeño y la productividad se ve afectado; también esto está relacionado a ciertas variables como la rotación de los empleados, el desempeño humano y los puestos de trabajos.

La importancia del comportamiento organizacional dentro de las organizaciones depende de ciertos factores estos son:

- Se realizan estudios a los individuos, grupos y estructura de la empresa para lograr resultados eficaces.
- Se estudia la conducta de los individuos y grupos.
- Al ser estudiado el comportamiento de los trabajadores el jefe puede entender mejor sus necesidades.
- Se tiene una información actualizada de las habilidades desarrolladas por cada trabajador para buscar la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.
- Se obtiene información para realizar una retroalimentación al grupo de trabajo.

2.2.2.3. Características del comportamiento organizacional.

Davis y Newstrom (2003) afirman que las características del comportamiento organizacional son:

- Describir el comportamiento de las personas dentro de la organización.
- Entender cuál es la razón del comportamiento que tienen las personas.
- Predecir el comportamiento de los trabajadores al futuro de acuerdo a los acontecimientos.
- Controlar el desarrollo de las actividades de los trabajadores en el centro laboral

Robbins y Judge (2009) afirman que las características del comportamiento organizacional son:

- Mejorar las aptitudes que tienen relación con el trato de las personas dentro de la organización.
- Ayudar a los trabajadores a tener un equilibrio entre el trabajo y su vida personal.
- Crear un ambiente de trabajo positivo.
- Mejorar el comportamiento ético.

Las características del comportamiento organizacional son necesarias para el líder de la organización ya que:

- Describe el comportamiento y la conducta de los individuos dentro y fuera de la organización
- Comprenden cuál es el motivo del comportamiento de los trabajadores.
- Predicen el comportamiento de los trabajadores para futuras situaciones.
- Pueden controlar al menos parcialmente el comportamiento dentro de la organización.

2.2.2.4. Teorías relacionadas al comportamiento organizacional

Teoría del comportamiento organizacional según Davis y Newstrom (2003)

El comportamiento organizacional es el estudio que se tiene acerca del comportamiento de las personas dentro y fuera de la organización. Según Davis y Newstrom (2003) dicen que:

El comportamiento organizacional brinda un conjunto útil de herramientas en muchos niveles de análisis. Por ejemplo, ayuda a que los administradores observen el comportamiento de los individuos en la organización. También facilita su comprensión de la complejidad de las relaciones interpersonales, en las que interactúan dos personas. (p. 4).

Davis y Newstrom (2003) indican que: “El comportamiento organizacional es una disciplina científica a cuya base de conocimientos se agrega constantemente una gran cantidad de investigaciones y desarrollos conceptuales” (p. 4).

Enfoque de recursos humanos

Davis y Newstrom (2003) afirman que: “El enfoque de recursos humanos se relaciona con el crecimiento y desarrollo de las personas hacia niveles más altos de competencia, creatividad y realización personal” (p. 14).

Davis y Newstrom (2003) dicen que:

Por otra parte, el enfoque de recursos humanos se basa en el apoyo. Ayuda a que los empleados se conviertan en personas mejores y más responsables, después de lo cual intenta crear un ambiente en que puedan contribuir hasta el límite de su capacidad mejorada. (p. 15).

El enfoque de recursos humanos es denominado al desarrollo personal que se le aporta al grupo de trabajadores dentro de la organización en donde puedan crecer tanto en lo personal como en lo profesional.

Enfoque de contingencia

El enfoque de contingencia del comportamiento organizacional, que significa que situaciones distintas requieren prácticas de comportamiento diferentes para ser efectivas (Davis y Newstrom, 2003, p. 16).

El enfoque de contingencia dentro del comportamiento organizacional ayuda a proveer las condiciones del entorno de trabajo y las distintas situaciones que dificultan el buen manejo de este.

Enfoque orientado hacia los resultados

Davis y Newstrom (2003) afirman que:

Todas las organizaciones necesitan lograr resultados pertinentes. Un resultado predominante en muchas de ellas es el de ser productivas, de modo que esta orientación hacia los resultados es un aspecto común del comportamiento organizacional. (p. 17).

Davis y Newstrom (2003) dicen que:

Las decisiones de comportamiento organizacional suelen abarcar cuestiones humanas, sociales y económicas, de modo que a lo largo de la obra se analizan diversos productos orientados a resultados del comportamiento organizacional efectivo. (p. 17).

El enfoque orientado a los resultados busca retribuir a los trabajadores de acuerdo a la productividad alcanzada dentro de la organización en un tiempo determinado o a una meta planteada y que se ven relacionados al comportamiento organizacional de una manera directa, al ser un factor común de relación laboral.

Enfoque de sistemas

Davis y Newstrom (2003) explican que los elementos fundamentales de un enfoque de sistemas abarcan a que los administradores tengan un punto de vista integral del tema interpretando las relaciones entre las personas y las organizaciones.

El enfoque de sistemas dentro de una organización permite ver a los trabajadores de esta que todo está relacionado e integrado de manera tal que las relaciones que mantienen las personas dentro de la organización pueden tener como resultado el desarrollo correcto de las tareas llegando a ser productivas.

Satisfacción en el trabajo

Davis y Newstrom (2003) indican que: “Es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo” (p. 246).

La satisfacción laboral se refiere a las opiniones que tienen los trabajadores respecto a su trabajo, pero también se refiere a los sentimientos que estos generan en las personas relacionados al comportamiento.

Compromiso organizacional

Según, Davis y Newstrom (2003) afirman que:

Es el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea continuar participando activamente en ella. (...) El empleado suele tener antecedentes satisfactorios de asistencia al trabajo, muestra apego a las políticas de la compañía y pocas veces cambia de trabajo. (p. 250).

El compromiso organizacional es la actitud que presenta el trabajador dentro de la organización en el desarrollo de tareas diarias, es decir, al momento de ingresar a laboral en su turno de trabajo, el cumplimiento a tiempo de las tareas o su identificación con la organización.

Estados de ánimo en el trabajo

Según, Davis y Newstrom (2003) dicen que:

Los sentimientos de los empleados acerca de su trabajo son muy dinámicos, ya que pueden cambiar en un mismo día, hora o minuto. (...) Cuando los empleados tienen un estado de ánimo muy positivo hacia su trabajo, es frecuente que muestren energía, actividad y entusiasmo. (p. 250).

El estado de ánimo en el trabajo es un factor importante para el desarrollo del comportamiento organizacional ya que demuestra que tan conforme se siente el trabajador con la relación organizacional y sobre todo con los factores internos como lo son el clima, la comunicación y el compromiso.

2.2.2.5. Dimensiones del comportamiento organizacional.

A. Motivación laboral

Davis y Newstrom (2003) dicen que: “La motivación tiene lugar en una cultura, refleja un modelo de comportamiento organizacional y precisa habilidades de comunicación. (...) requiere descubrir y entender los impulsos y necesidades de los empleados, ya que se originan en el individuo” (p. 121).

Robbins y Judge (2009) afirman que motivación es un conjunto de procesos que está conformado principalmente por la persistencia y el esfuerzo que realiza un individuo para alcanzar un objetivo, pero en este caso se limitara a ser un objetivo organizacional.

Impulsos motivacionales

Davis y Newstrom (2003) afirman que los impulsos motivacionales son el resultado de la cultura organizacional, además que reflejan elementos de la cultura con la que crecieron.

- Motivación hacia el logro; se da cuando la persona busca tener un cumplimiento de metas y objetivos, no solo por recibir recompensas, si no, porque le ayuda personalmente a su crecimiento.
- Motivación por afiliación; se da cuando la persona se siente bien manteniendo relaciones personales, trabajan mejor cuando reciben felicitaciones.
- Motivación hacia el poder; es un impulso que trata de cambiar a las personas e influir en la organización.

Necesidades humanas

Jerarquía de necesidades de Maslow.

La teoría de Maslow dice que no todas las necesidades son del mismo nivel y las describe como necesidades de orden inferior y de orden superior.

- Necesidades de orden inferior: Son las necesidades comprendidas como fisiológicas o de supervivencia.
- Necesidades de orden superior: Presenta 3 niveles, el de sentido de pertenencia, el de autoestima y el de realización personal.

B. Calidad de vida en el trabajo

Davis y Newstrom (2003) afirman que es: “La naturaleza favorable o desfavorable del ambiente de trabajo en su totalidad para las personas” (p. 288).

Alves, Cirera y Carlos (2013) dicen que es: “La percepción que el individuo tiene de su posición en la vida en el contexto de la cultura y el sistema de valores en que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones” (p. 148).

Ciudadanía organizacional.

Davis y Newstrom (2003) indican que: “Los empleados que se comportan como ciudadanos organizacionales emprenden actos sociales positivos para ayudar a otros” (p. 298).

Confianza mutua.

Davis y Newstrom (2003) afirman que: “Es la fe conjunta en responsabilidades y acciones de las partes de una relación, cuando la hay, cada parte tiene una expectativa muy positiva de que la otra parte hará lo correcto” (p. 299).

C. Trabajo en equipo

Davis y Newstrom (2003) afirman que es: “Cuando los miembros de un equipo de tarea conocen sus objetivos, contribuyen responsable y entusiastamente a su tarea, y se brindan apoyo mutuo” (p. 374).

Robbins y Judge (2009) afirman que: “Un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado. Los esfuerzos de sus individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales” (p. 323).

Equipos efectivos

Davis y Newstrom (2003) indican que el rendimiento que tiene el equipo de trabajo depende de algunos factores importantes:

- Ambiente de apoyo: Se debe de alentar a los trabajadores a que participen y piensen como equipo, además de ser cooperativos y tengan confianza.
- Habilidades apropiadas y claridad de roles: Los miembros del equipo deben de estar capacitados en cuestión de realizar su trabajo y tener el deseo de cooperar con el crecimiento de los demás miembros.
- Objetivos de orden superior: El líder debe de mantener a los miembros del equipo siempre con una meta global.
- Recompensas de equipo: Se debe llegar a un consenso entre recompensar la iniciativa y el crecimiento de los miembros del equipo.

D. Conflicto organizacional

Davis y Newstrom (2003) dicen que: “Es un proceso interpersonal que surge de desacuerdos en cuanto a los objetivos que deben alcanzarse o los métodos para lograrlos” (p. 307).

Robbins y Judge (2009) afirman que: “Es un proceso que comienza cuando una de las partes percibe que la otra ha sufrido un efecto negativo, o está por hacerlo, algo que a la primera le preocupa” (p. 485).

Niveles de conflicto

Davis y Newstrom (2003) afirman que los conflictos pueden darse entre tres grupos:

- Conflicto intrapersonal: Ocurre cuando la persona tiene dificultades al asumir distintas tareas u obligaciones y genera un conflicto interior.
- Conflicto interpersonal: Ocurre cuando la persona tiene la necesidad de protegerse a sí misma de las opiniones o el daño que le pueden causar los demás.
- Conflicto intergrupual: Ocurre cuando hay diferencias entre distintos bandos y cada uno quiere defender su opinión.

Ventajas del conflicto

Una de las ventajas de un conflicto es que las personas se sienten estimuladas a mejorar o buscar estrategias que les lleve a un mejor resultado, además que ayuda a que puedan llegar a la luz problemas que antes no se creían verdaderos.

Desventajas del conflicto

Una de las desventajas más importantes es la duración del conflicto, si llega a durar demasiado tiempo genera pérdidas y conflictos más graves a la organización.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.

Carisma

El término se refiere a la capacidad de atraer, fomentar e influenciar a los demás hasta el punto de causar admiración de otras personas, a través de las cualidades personales que se presenta como empatía, solidaridad, etc.

Clima organizacional

Es el ambiente generado por los trabajadores de una organización, partiendo de la base de la motivación y confianza, en donde se sienten cómodos, seguros y sobre todo no sienten alguna molestia de asistir a su centro de trabajo.

Comportamiento organizacional

Es el estudio que investiga como los trabajadores se comportan dentro y fuera de la organización y el impacto que esto genera, tanto en sus relaciones personales como también en la relación que se tiene con los compañeros de trabajo.

Consideración individual

Es el acto que se tiene al proporcionar una atención personalizada, aconsejar y ayudar a las demás personas, partiendo de las necesidades o problemas que tienen dentro de su entorno.

Desempeño

Es la acción de realizar una tarea, con el fin de obtener el cumplimiento de esta, buscando emplear los instrumentos necesarios para la culminación de forma satisfactoria.

Influencia idealizada

Es el momento en que el líder busca influir en su equipo de trabajo con sus valores y buenas acciones en el cumplimiento de las tareas organizacionales siendo un buen modelo para los demás.

Liderazgo transformacional

Es el liderazgo en donde se establece un vínculo con los seguidores con el fin de motivarlos a cambiar para la mejora de la organización, a través de distintos factores que ayuden al trabajador.

Manejo emocional

Es el acto de comprender, manejar y controlar nuestras emociones con el fin de que al atravesar situaciones complicadas la personas no se altere demasiado y pierda el control.

Trabajo en equipo

Cuando varias personas trabajan en conjunto con el fin de alcanzar una meta en beneficio de todos.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación.

El tipo de investigación es aplicada, porque de acuerdo a la naturaleza del problema y los objetivos bien planteados, busca producir soluciones y cambios en la realizada problemática.

Carrasco (2006) indica que: “La investigación aplicada se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad” (p. 43).

El nivel de la investigación es de nivel correlacional, porque se busca establecer la relación entre las variables de estudio, más no su influencia de una variable sobre otra, solo su relación teórica y explicativa.

Hernández y Mendoza (2018) indican que: “Estos diseños son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado; a veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto.” (p. 178).

Carrasco (2005) afirma que:

Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia. (p. 73).

Por otro lado, la investigación es de enfoque cuantitativo, porque este se basa en los números para investigar, analizar y comprobar la información, además permite establecer la correlación de las variables de estudio.

Bernal (2010) refiere que el enfoque cuantitativo consiste en: “La medición de características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva” (p. 60).

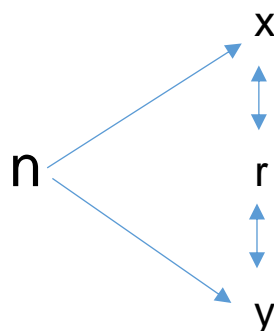
Diseño de investigación.

La presente investigación se desarrolló mediante un diseño de investigación no experimental, de nivel relacional, porque las variables de estudio no son manipuladas, solo se observa el fenómeno, se analiza, se explica y en algunos casos se predice.

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

Carrasco (2005) define que: “Son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia” (p. 71).

El diseño correlacional de esta investigación está representado en el siguiente esquema:



Donde:

n: Trabajadores de la empresa Vermi S.A.C

x: Liderazgo transformacional

y: Comportamiento organizacional

r: Relación entre las variables

De acuerdo a los momentos de recolección de datos, la investigación es de tipo transversal porque la aplicación de los instrumentos se realizó una sola vez.

Hernández y Mendoza (2018) definen como investigación transversal que: “Su propósito es describir variables en un grupo de casos (muestra o población), o bien, determinar cuál es el nivel modalidad de las variables en un momento dado” (p. 176).

Bernal (2010) indica que: “Son aquellas en las cuales se obtiene información del objeto de estudio una única vez en un momento dado” (p. 118).

3.2. Población y muestra.

Población.

En la investigación se considera una población de 47 trabajadores entre hombres y mujeres, pertenecientes a la empresa Vermi S.A.C.

Carrasco (2005) afirma que la población es: “El conjunto de todos los elementos (unidad de análisis) que pertenece al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (pp. 236-237).

Tabla 1

Distribución de la población según el área de trabajo

Área	Trabajadores	Porcentaje
Administrativa	3	6.38%
Operativa	44	93.62%
Total	47	100%

En la empresa Vermi SAC actualmente están laborando 47 personas, de las cuales en el área administrativa trabajan 3 personas y en el área operativa 44; efectuados en porcentaje 6.38% y 93.62% respectivamente.

Muestra.

La muestra considerada en la investigación está conformada por los 47 trabajadores de la empresa Vermi S.A.C.

Hernández y Mendoza (2018) indican que: “Una muestra es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población” (p. 196).

Así mismo la muestra considerada en la investigación es una muestra probabilística, porque los datos fueron recogidos mediante un proceso que brinda las mismas oportunidades de selección a todos los individuos de una población.

Carrasco (2005) señala que la muestra probabilística: “Se basan en procesos estadísticos y reglas aleatorias. No están sujetas a la voluntad y arbitrariedad del investigador” (p. 240).

La técnica de muestreo es censal, porque en vista de que la población es pequeña, se constituyó a toda la población.

López (1998) afirma que: “la muestra es censal es aquella porción que representa toda la población” (p. 123).

3.3. Hipótesis.

Hipótesis general.

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020.

Hipótesis específicas.

- H1: Existe relación entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020
- H2: Existe relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020
- H3: Existe relación entre la influencia idealizada y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020
- H4: Existe relación entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020
- H5: Existe relación entre el carisma y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020

3.4. Variables – Operacionalización.

Definición conceptual del liderazgo transformacional

Gerstner (1996) citado por Pestana, Cammaroto, Neris y Canelón (2009) afirma que:

Es el proceso de influir sobre las personas para dirigir sus esfuerzos hacia el cumplimiento de determinadas metas. El estilo y forma en que cada director lleva la forma de trabajo de la institución es particular, sin embargo, existen características que son inherentes al perfil de un director. (p. 2).

Definición operacional del liderazgo transformacional

La variable del liderazgo transformacional, ha sido medida en base a 5 dimensiones (estimulación intelectual, motivación inspiracional, influencia idealizada, consideración individual y carisma), 14 indicadores fueron expresados en términos de 37 ítems que forman parte del instrumento y que facilitaron la medición de la percepción de los trabajadores con respecto al liderazgo transformacional dentro de su centro de labores.

Tabla 2

Operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de dimensión y valores	Niveles y rangos
Estimulación intelectual	Creatividad	Del 1 al 6		Bueno [26-29]
	Innovación			Regular [21-26>
	Empatía			Malo [13-21>
Motivación inspiracional	Comunicación	Del 7 al 15	1= Nunca 2= Casi	Bueno [40-45]
	Inspiración			Regular [35-40>
	Compromiso			Malo [24-35>
Influencia idealizada	Admiración	Del 16 al 23	nunca 3= A veces 4= Casi	Bueno [36-40]
	Apego			Regular [30-36>
	Confianza			Malo [26-30>
Consideración individualizada	Atención	Del 24 al 32	siempre 5=Siempre	Bueno [40-45]
	Superación			Regular [35-40>
	Esfuerzo			Malo [29-35>
Carisma	Autoestima	Del 33 al 37		Bueno [20-25]
	Afecto			Regular [16-20> Malo [12-16>

Definición conceptual del comportamiento organizacional

Robbins y Judge (2009) afirma que: “Es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento

dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones” (p. 10).

Definición operacional del comportamiento organizacional

La variable del clima organizacional, ha sido medida en función a 4 dimensiones (motivación laboral, calidad de vida en el trabajo, trabajo en equipo y conflicto organizacional), 11 indicadores fueron expresados en términos de 31 ítems que forman parte del instrumento y que permitieron medir la percepción de los trabajadores respecto a la productividad que tienen en la organización.

Tabla 3

Operacionalización de la variable comportamiento organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de dimensión y valores	Niveles y rangos
Motivación laboral	Motivación	Del 1 al 9		Bueno [39-45]
	Reconocimiento			Regular [31-39>
	Aprendizaje			Malo [25-31>
Calidad de vida en el trabajo	Satisfacción	Del 10 al 18	1= Nunca 2= Casi nunca	Bueno [41-45]
	Seguridad			Regular [35-41>
	Flexibilidad			Malo [30-35>
Trabajo en equipo	Autonomía	Del 19 al 26	3= A veces 4= Casi siempre	Bueno [35-40]
	Participación			Regular [30-35>
	Desempeño			Malo [28-30>
Conflicto organizacional	Rendimiento	Del 27 al 31	5=Siempre	Bueno [22-25]
	Dedicación			Regular [18-22> Malo [14-18>

3.5. Métodos y técnicas de investigación.

Métodos de investigación.

El método que se aplicó en la investigación es el método hipotético deductivo, porque es necesario partir de postulados o antecedentes para poder llegar a una conclusión final.

Bernal (2010) indica que el método deductivo consiste en: “Tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares” (p. 59).

Técnicas de investigación.

En esta investigación se aplicaron diferentes técnicas, como las encuestas que permitió identificar la problemática del lugar de estudio, además se utilizó el cuestionario como principal técnica de recolección de datos.

Carrasco (2005) define a la encuesta como: “Una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (p. 314).

Asimismo, otras técnicas utilizadas, fueron el análisis y la observación para la recolección de informaciones de fuentes primarias y secundarias.

Hernández y Mendoza (2018) afirman que la observación: “Consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías” (p. 290).

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados.

Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos que midieron en forma independiente las variables en estudio. El primer instrumento se denominó cuestionario para medir liderazgo transformacional y el segundo cuestionario para medir la variable comportamiento organizacional.

Todo instrumento para recabar información tiene dos requisitos fundamentales: validez y confiabilidad.

Instrumento I: Liderazgo transformacional

Ficha técnica

Nombre	: Liderazgo transformacional
Autora	: María Stacy Verastegui Belleza
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual
Duración estimada	: 30 minutos
Aplicación	: Trabajadores de la empresa Vermi S.A.C
Recurso	: Formulario de Google

Descripción.

El cuestionario fue utilizado como herramienta para la medición de las 5 dimensiones del liderazgo transformacional dentro de la empresa, como son: estimulación intelectual, motivación inspiracional, influencia idealizada, consideración individualizada y carisma. El instrumento consta de 37 ítems, de los cuales 6 son para la dimensión estimulación intelectual, 9 ítems para la dimensión motivación inspiracional, 8 ítems para la dimensión influencia idealizada, 9 ítems para la dimensión consideración individualizada y 5 ítems para la dimensión carisma. Para las respuestas de cada pregunta se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones y la puntuación máxima que se puede obtener del instrumento es 185.

Normas de aplicación.

La aplicación se dio de forma individual, donde la persona evaluada ingreso a un link de una encuesta en google y marcó una de las cinco posibles opciones de cada proposición, recalando la confidencialidad y teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

Link del formulario google:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSffmQxrWosgnzFQAN0hxUY_EFS_S9WPM4ZrdBzAgz6TUIGKihw/viewform

Normas de calificación.

Para obtener los resultados, se debe sumar los totales por dimensión y el total general por instrumento, el paso siguiente ubicar en la tabla donde se encuentran los puntos de corte considerando el 75 por ciento de la desviación estándar para definir la representación sobre liderazgo transformacional y sus dimensiones.

Instrumento II: Comportamiento organizacional

Ficha técnica

Nombre	: Comportamiento organizacional
Autora	: María Stacy Verastegui Belleza
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual
Duración estimada	: 30 minutos

Aplicación : Trabajadores de la empresa Vermi S.A.C
Recurso : Formulario de Google

Descripción.

El cuestionario fue utilizado como herramienta para la medición de las 4 dimensiones del comportamiento organizacional dentro de la empresa, como son: motivación laboral, calidad de vida en el trabajo, trabajo en equipo y conflicto organizacional. El instrumento consta de 31 ítems, de los cuales 9 son para la dimensión motivación laboral, 9 ítems para la dimensión calidad de vida en el trabajo, 8 ítems para la dimensión trabajo en equipo y 5 ítems para la dimensión conflicto organizacional. Para las respuestas de cada pregunta se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones y la puntuación máxima que se puede obtener del instrumento es 155.

Normas de aplicación.

La aplicación se dio de forma individual, donde la persona evaluada ingreso a un link de una encuesta en google y marcó una de las cinco posibles opciones de cada proposición, recalcando la confidencialidad y teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

Link del formulario google:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScAe7vUNWEZxUoXCWnBcyGGy_n36v48ZQ5NxIrWqi_IWZgKtDw/viewform

Normas de calificación.

Para obtener los resultados, se debe sumar los totales por dimensión y el total general por instrumento, el paso siguiente ubicar en la tabla donde se encuentran los puntos de corte considerando el 75 por ciento de la desviación estándar para definir la representación sobre comportamiento organizacional y sus dimensiones.

3.7. Plan de análisis estadístico e interpretación de los datos.

El análisis propuesto siguió los siguientes pasos:

Para la organización de los datos, se implementó la base de datos de las variables a estudiar los cuales fueron sujetos a un análisis estadístico en el programa SPSS para conseguir las correlaciones.

De los datos ingresados en el programa SPSS se realizó una prueba piloto, donde se analizó la viabilidad de la base de datos.

Lo siguiente que se realizó fue el análisis de fiabilidad en donde se analizó los resultados obtenidos, analizando así la varianza, su confiabilidad y distribución.

Con el fin de examinar el resultado de las variables, se realizó el análisis descriptivo donde se hace el uso de tablas y gráficos con los datos obtenidos planteando conocer las causas de la evidencia de resultados de cada variable.

También se realizó la prueba de normalidad para identificar si se rechaza o se aprueba la hipótesis nula, la prueba de normalidad se realizó a través de Shapiro Wilk porque la muestra es menor a 50 y se quiere determinar el grado de las distribuciones del conjunto de datos.

Luego de eso, se realizó la contrastación de hipótesis para ver cuál se adecua a la variable problema que es el comportamiento organizacional para ver si se mantiene o se rechaza la hipótesis.

Finalmente, se observa y analiza los resultados para realizar la discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento.

Validez del instrumento de liderazgo transformacional

La valoración del instrumento se estableció mediante el criterio de jueces y maestros en el tema, considerando a expertos de patrón temático, metodológico y estadístico, los cuales determinaron la validez de contenido, criterios y constructo del instrumento.

Tabla 4

Resultados de la validación del cuestionario de liderazgo transformacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Gilberth Pesantes Calderon	Aplicable
Mg. Mario Chura Alegre	Aplicable

Nota: Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Validez del instrumento de comportamiento organizacional

La valoración del instrumento se estableció mediante el criterio de jueces y maestros en el tema, considerando a expertos de patrón temático, metodológico y estadístico, los cuales determinaron la validez de contenido, criterios y constructo del instrumento.

Tabla 5

Resultados de la validación del cuestionario de comportamiento organizacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Gilberth Pesantes Calderon	Aplicable
Mg. Mario Chura Alegre	Aplicable

Nota: Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

4.1.1. Análisis de fiabilidad.

Fiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional se empleó la prueba estadística de Alfa de Cronbach considerando que el cuestionario señala una escala politómica.

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	37

Conforme se aprecia en la tabla 6, al aplicar el estadístico alfa de Cronbach obtuvo un resultado de 0.858, de modo que indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta por dar en el intervalo de 0.81 a 1.00 dando como consecuencia que el instrumento es aplicable en la investigación.

Fiabilidad del instrumento de comportamiento organizacional

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable comportamiento organizacional se empleó la prueba estadística de Alfa de Cronbach considerando que el cuestionario señala una escala politómica.

Tabla 7

Fiabilidad del instrumento de la variable comportamiento organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	31

Conforme se aprecia en la tabla 7, al aplicar el estadístico alfa de Cronbach arrojo un resultado de 0.884, de modo que indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta por dar en el intervalo de 0.81 a 1.00 dando como consecuencia que el instrumento es aplicable en la investigación.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados de la variable liderazgo transformacional

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	10	21,3
Regular	30	63,8
Bueno	7	14,9
Total	47	100,0

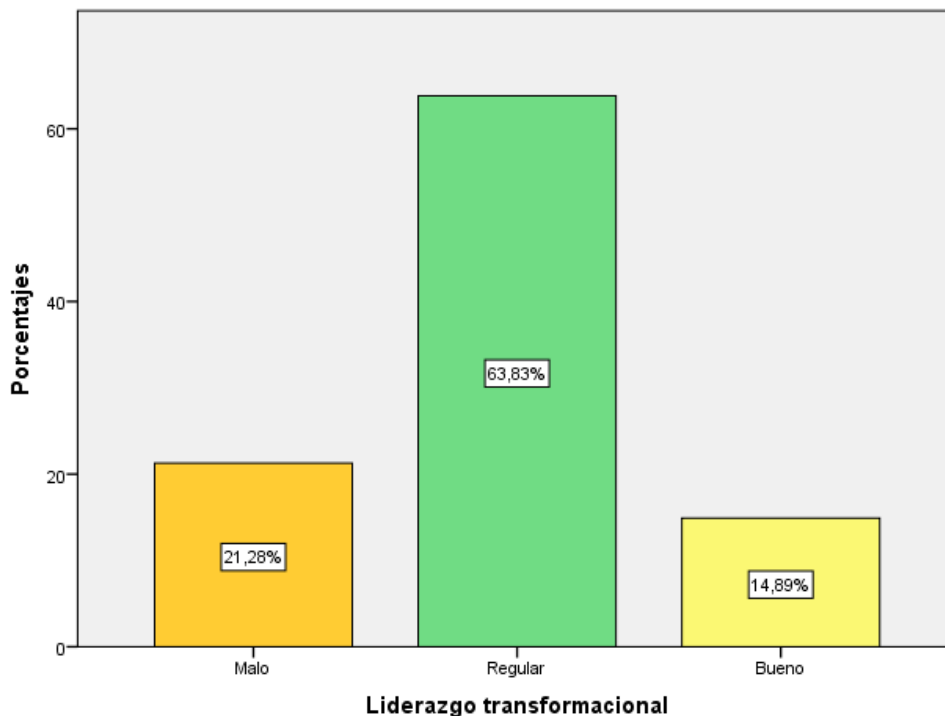


Figura 1. Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional

Interpretación

En la figura 1 se observa que 30 trabajadores encuestados que representan el 63.83% consideran que el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel regular, 10 trabajadores encuestados que representan el 21.28% lo consideran en un nivel malo, mientras que 7 trabajadores encuestados que representan un 14.89% lo consideran bueno. Esto quiere decir que los trabajadores encuestados consideran que él líder no es transformacional ya que no los motiva ni les apoya en su crecimiento profesional.

Resultados de la variable comportamiento organizacional

Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable comportamiento organizacional

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	13	27,7
Regular	25	53,2
Bueno	9	19,1
Total	47	100,0

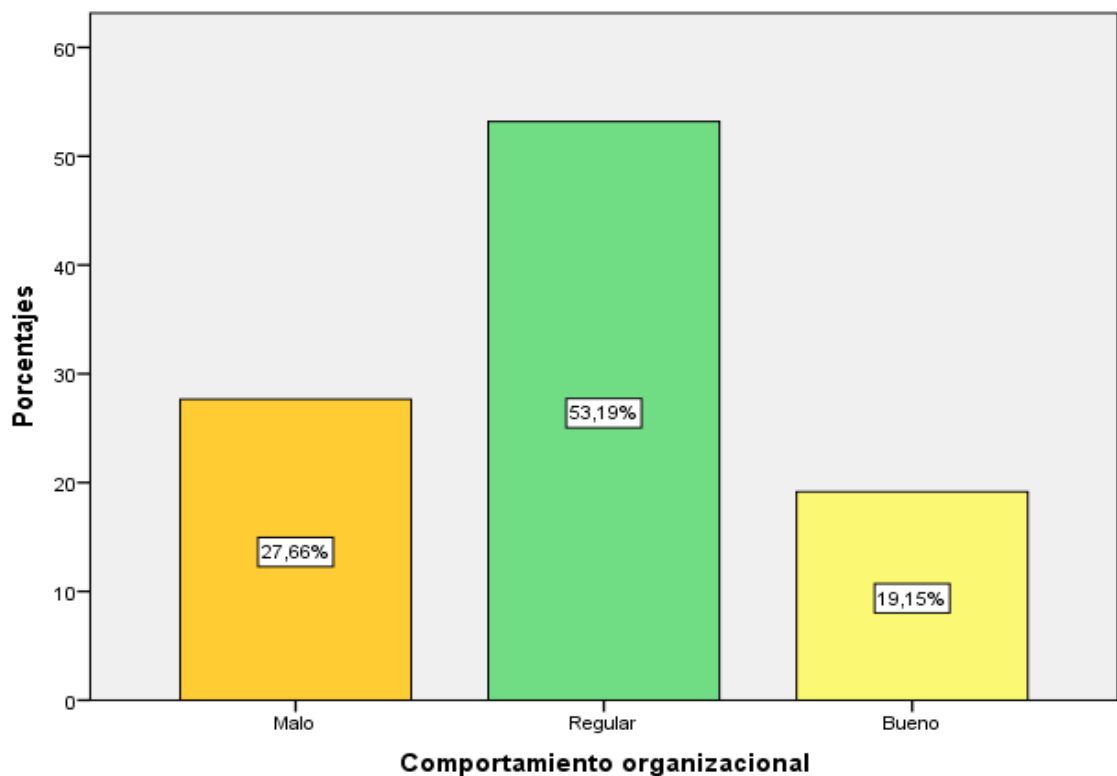


Figura 2. Análisis descriptivo de la variable comportamiento organizacional

Interpretación

En la figura 2 se observa que 25 trabajadores encuestados que representan el 53.19% consideran que el comportamiento organizacional se encuentra en un nivel regular, 13 trabajadores encuestados que representan el 27.66% lo consideran en un nivel malo, mientras que 9 trabajadores encuestados que representan un 19.15% lo consideran bueno. Esto quiere decir que los trabajadores encuestados consideran que la calidad de vida en el trabajo, el compromiso organizacional y el compañerismo se encuentran escasos en la organización y el líder no presta atención a sus necesidades.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	11	23,4
Regular	27	57,4
Bueno	9	19,1
Total	47	100,0

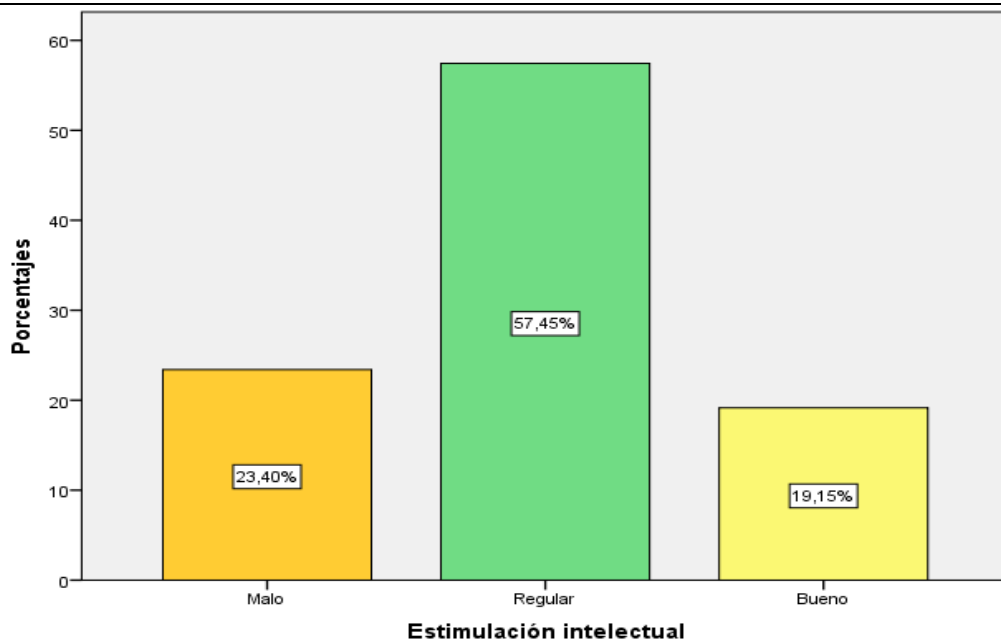


Figura 3. Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual

Interpretación

En la figura 3 se observa que 27 trabajadores encuestados que representan el 57.45% consideran que la dimensión estimulación intelectual se encuentra en un nivel regular, 11 trabajadores encuestados que representan el 23.40% lo consideran en un nivel malo, mientras que 9 trabajadores encuestados que representan un 19.15% lo consideran bueno. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que el líder no fomenta la creatividad dentro de la organización, además que no pueden expresar sus opiniones ni ideas de mejora libremente.

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	7	14,9
Regular	33	70,2
Bueno	7	14,9
Total	47	100,0

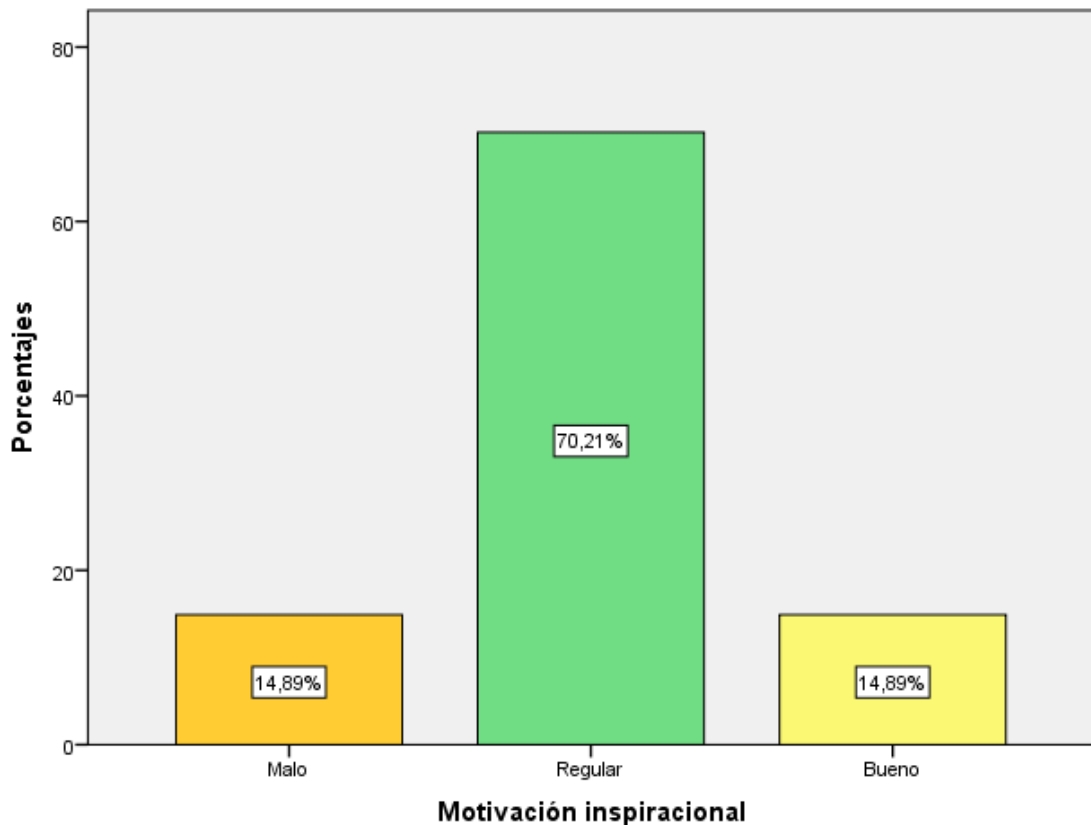


Figura 4. Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional

Interpretación

En la figura 4 se observa que 33 trabajadores encuestados que representan el 70.21% consideran que la dimensión motivación inspiracional se encuentra en un nivel regular, 7 trabajadores encuestados que representan el 14.89% lo consideran en un nivel malo, y también 7 trabajadores encuestados que representan un 14.89% lo consideran bueno. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que su compromiso con la empresa no tiene su total importancia ya que, depende de la motivación que reciben de su jefe, lo cual no se da en muchos de los casos.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	11	23,4
Regular	29	61,7
Bueno	7	14,9
Total	47	100,0

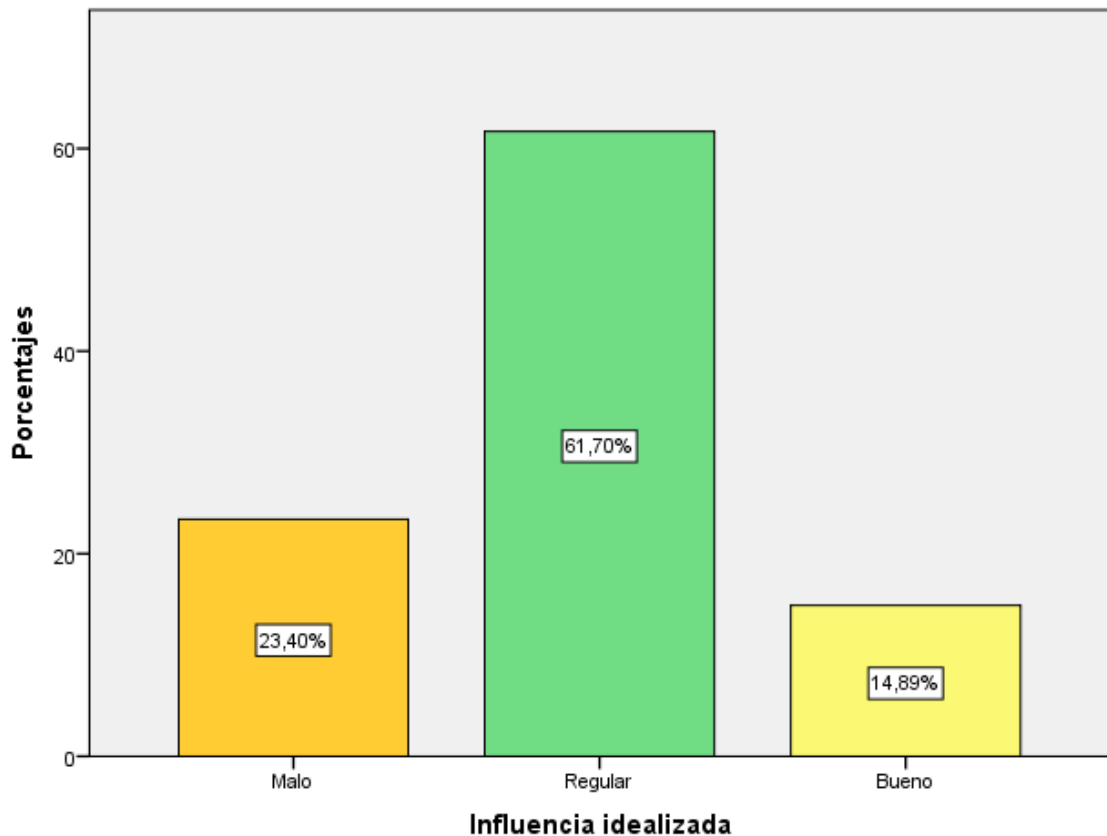


Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada

Interpretación

En la figura 5 se observa que 29 trabajadores encuestados que representan el 61.70% consideran que la dimensión influencia idealizada se encuentra en un nivel regular, 11 trabajadores encuestados que representan el 23.40% lo consideran en un nivel malo, mientras que 7 trabajadores encuestados que representan un 14.89% lo consideran bueno. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores encuestados no sienten admiración por su jefe, ya que no les transmite las metas organizacionales, ni una visión óptima.

Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	14	29,8
Regular	23	48,9
Bueno	10	21,3
Total	47	100,0

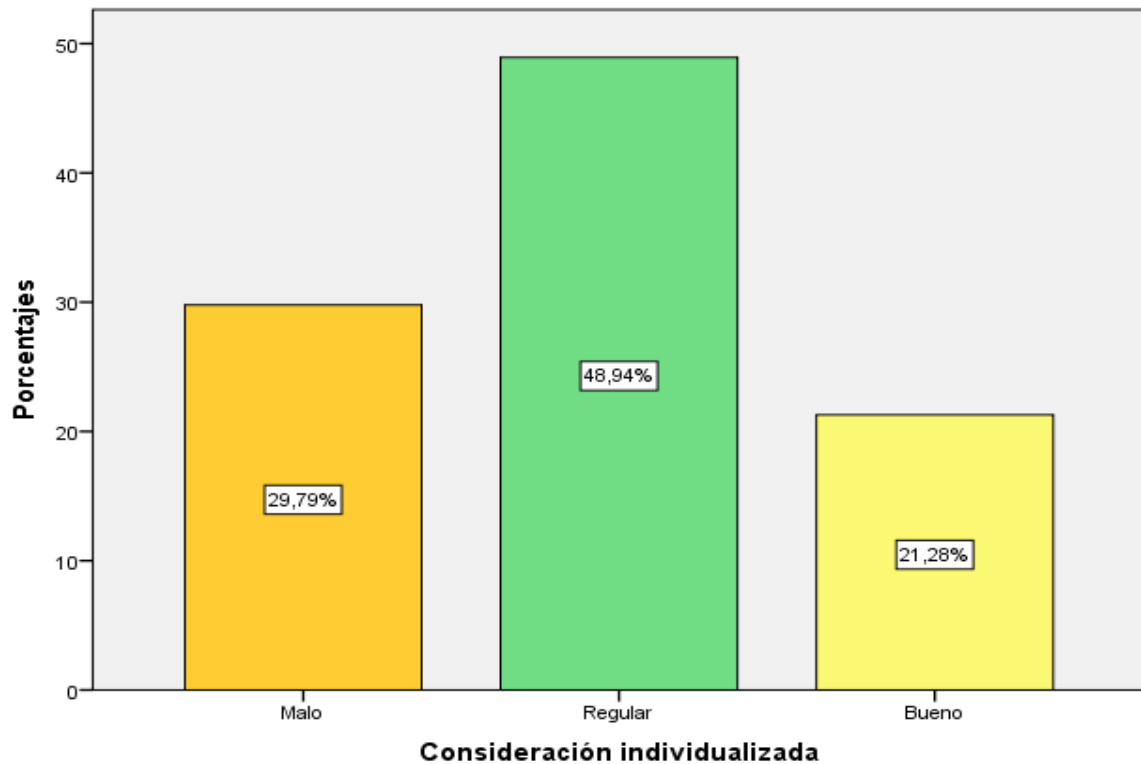


Figura 6. Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada

Interpretación

En la figura 6 se observa que 23 trabajadores encuestados que representan el 48.94% consideran que la dimensión consideración individualizada se encuentra en un nivel regular, 14 trabajadores encuestados que representan el 29.79% lo consideran en un nivel malo, mientras que 10 trabajadores encuestados que representan un 21.28% lo consideran bueno. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que sus necesidades y el crecimiento que esperan tener dentro de la organización no son considerado por su superior ya que no reciben una retroalimentación del desarrollo de sus tareas.

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión carisma

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	12	25,5
Regular	23	48,9
Bueno	12	25,5
Total	47	100,0

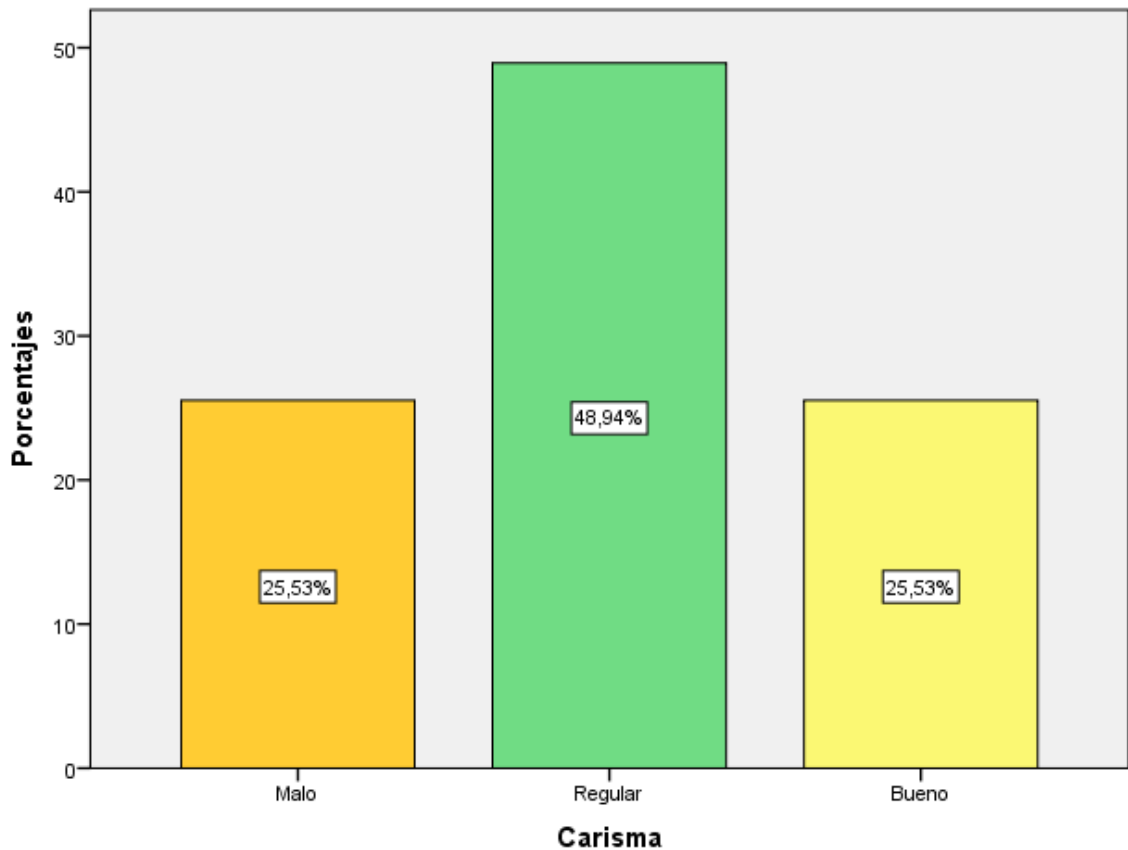


Figura 7. Análisis descriptivo de la dimensión carisma

Interpretación

En la figura 7 se observa que 23 trabajadores encuestados que representan el 48.94% consideran que la dimensión carisma se encuentra en un nivel regular, 12 trabajadores encuestados que representan el 25.53% lo consideran en un nivel malo, y también 12 trabajadores encuestados que representan un 25.53% lo consideran bueno. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que no reciben apoyo ni confianza por parte del jefe al momento de desarrollar nuevos proyectos e ideas.

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable comportamiento organizacional

Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión motivación laboral

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	11	23,4
Regular	26	55,3
Bueno	10	21,3
Total	47	100,0

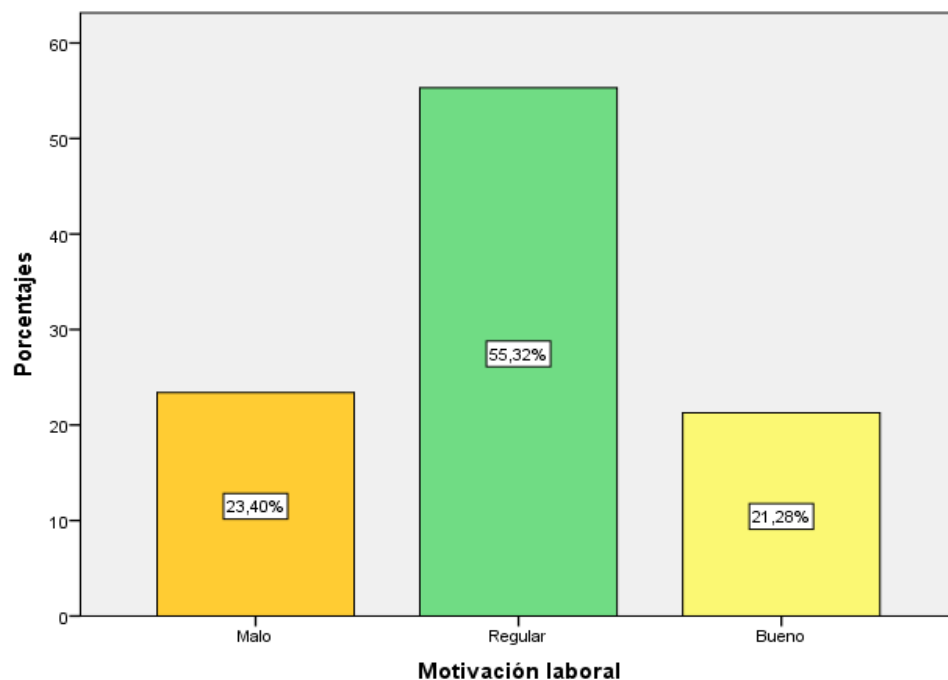


Figura 8. Análisis descriptivo de la dimensión motivación laboral

Interpretación

En la figura 8 se observa que 26 trabajadores encuestados que representan el 55.32% consideran que la dimensión motivación laboral se encuentra en un nivel regular, 11 trabajadores encuestados que representan el 23.40% lo consideran en un nivel malo, mientras que 10 trabajadores encuestados que representan un 21.28% lo consideran bueno. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que el esfuerzo que realizan para cumplir con las metas de organización se ven vinculadas de una manera regular con el reconocimiento de sus necesidades.

Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión calidad de vida en el trabajo

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	16	34,0
Regular	20	42,6
Bueno	11	23,4
Total	47	100,0

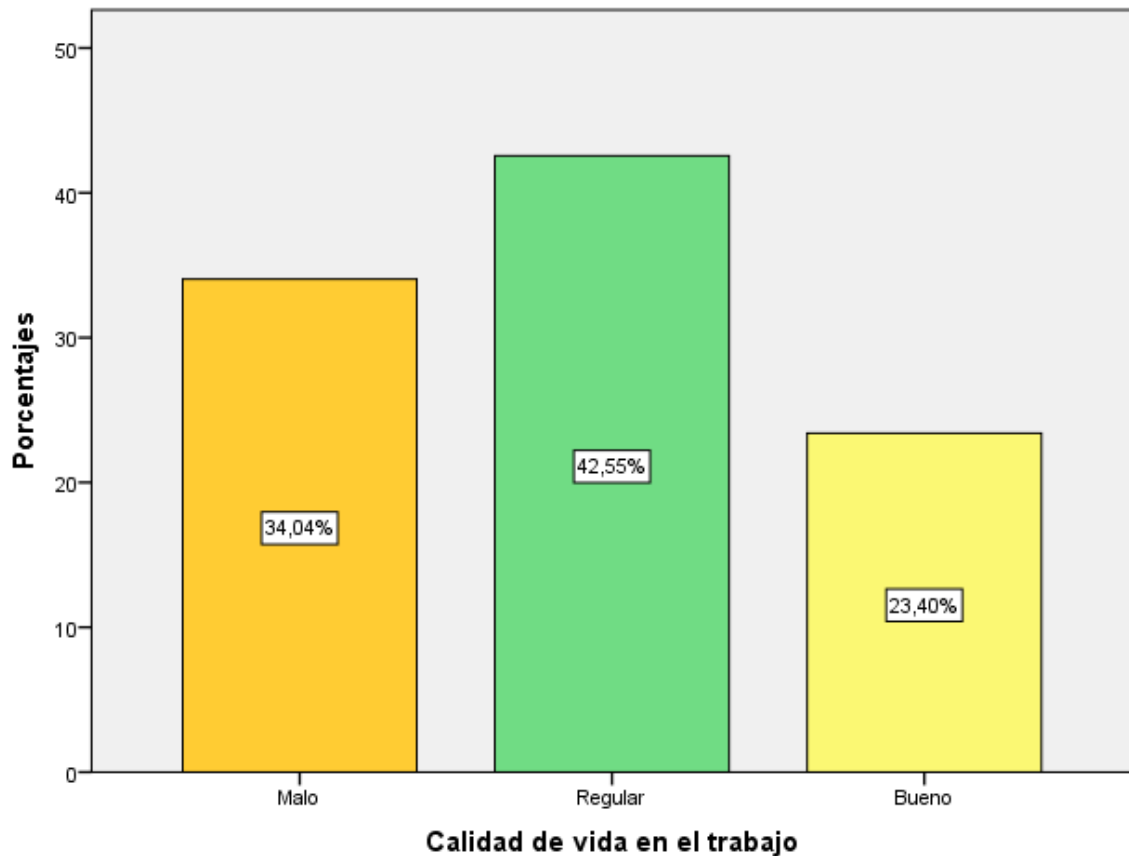


Figura 9. Análisis descriptivo de la dimensión calidad de vida en el trabajo

Interpretación

En la figura 9 se observa que 20 trabajadores encuestados que representan el 42.55% consideran que la dimensión calidad de vida en el trabajo se encuentra en un nivel regular, 16 trabajadores encuestados que representan el 34.04% lo consideran en un nivel malo, mientras que 11 trabajadores encuestados que representan un 23.40% lo consideran bueno. Esto quiere decir que un grupo de trabajadores considera que no se sienten satisfechos en su lugar de trabajo porque no le brindan la seguridad que necesitan.

Tabla 17

Análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	27,7
Regular	24	51,1
Bueno	10	21,3
Total	47	100,0

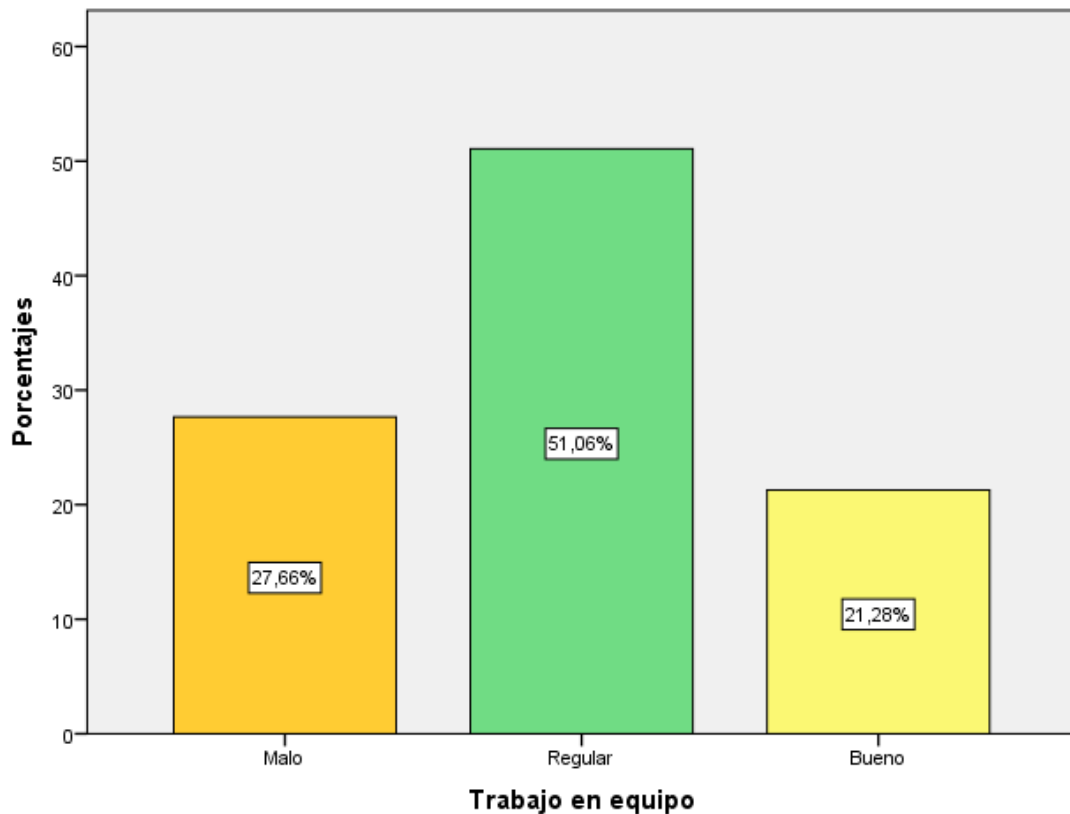


Figura 10. Análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo

Interpretación

En la figura 10 se observa que 24 trabajadores encuestados que representan el 51.06% consideran que la dimensión trabajo en equipo se encuentra en un nivel regular, 13 trabajadores encuestados que representan el 27.66% lo consideran en un nivel malo, mientras que 10 trabajadores encuestados que representan un 21.28% lo consideran bueno. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que no contribuyen responsablemente en sus tareas dentro de la organización, ya que no tienen en claro los objetivos y cada uno es autónomo en el desarrollo de tareas.

Tabla 18

Análisis descriptivo de la dimensión conflicto organizacional

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	11	23,4
Regular	28	59,6
Bueno	8	17,0
Total	47	100,0

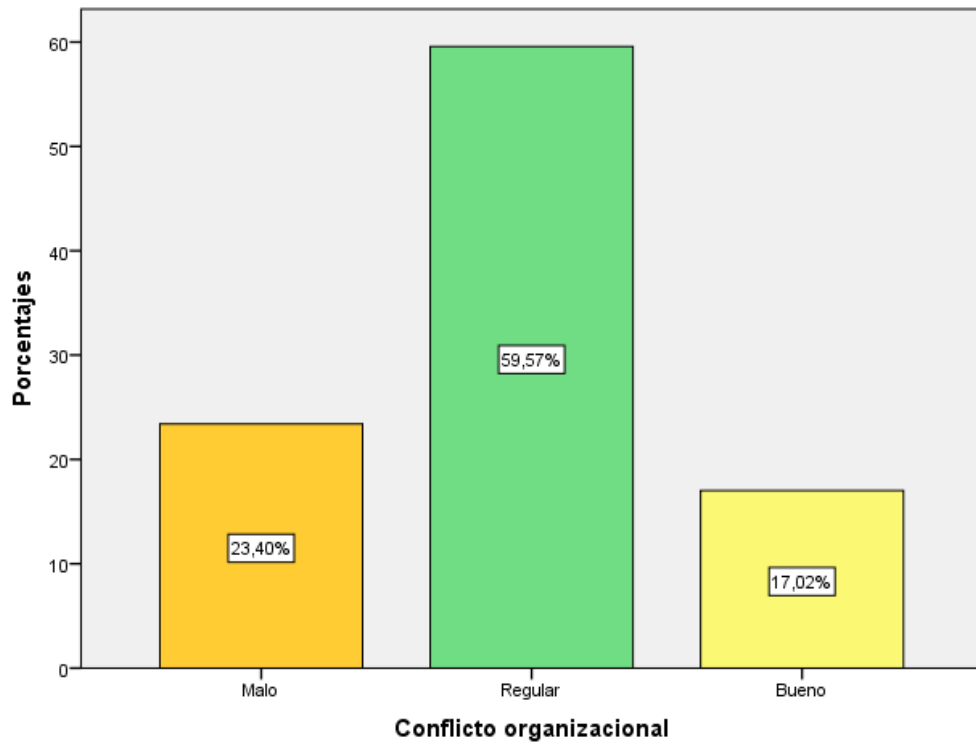


Figura 11. Análisis descriptivo de la dimensión conflicto organizacional

Interpretación

En la figura 11 se observa que 28 trabajadores encuestados que representan el 59.57% consideran que la dimensión trabajo en equipo se encuentra en un nivel regular, 11 trabajadores encuestados que representan el 23.40% lo consideran en un nivel malo, mientras que 8 trabajadores encuestados que representan un 17.02% lo consideran bueno. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que se presentan desacuerdos de los métodos para lograr los objetivos, ya que no todos tienen el mismo rendimiento dentro de la empresa.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tabla 19

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre liderazgo transformacional y comportamiento organizacional

Liderazgo transformacional	Comportamiento organizacional						Total	
	fi	Malo	fi	Regular	fi	Bueno	fi	%
Malo	7	14.9%	3	6.4%	0	0.0%	10	21.3%
Regular	6	12.8%	21	44.7%	3	6.4%	30	63.8%
Bueno	0	0.0%	1	2.1%	6	12.8%	7	14.9%
Total	13	27.7%	25	53.2%	9	19.1%	47	100.0%

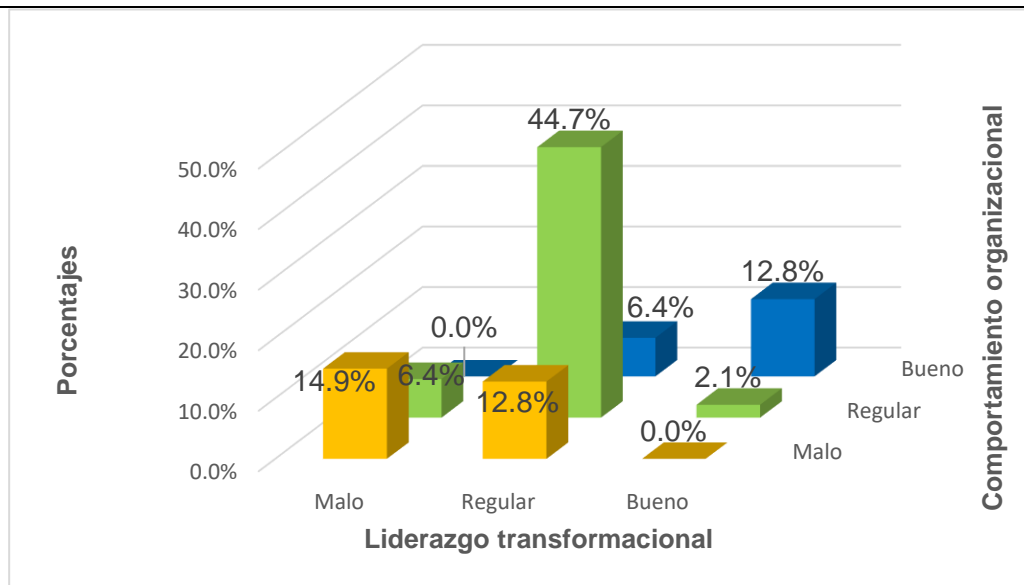


Figura 12. Análisis descriptivo de la relación entre liderazgo transformacional y comportamiento organizacional.

Interpretación

En la tabla 19 y figura 12 muestra la descripción con respecto a las variables liderazgo transformacional y comportamiento organizacional donde se observa que el 14.9% de los encuestados presenta como malo la relación de estas variables; así mismo, 44.7% de los encuestados perciben esta relación como regular, mientras que el 12.8% de los encuestados afirman que la relación es buena; esta tendencia demuestra que existe una relación positiva directa entre las variables liderazgo transformacional y comportamiento organizacional, lo cual se verifica con la respectiva prueba de hipótesis.

4.5. Prueba de normalidad para la variable de estudio

Ho: La variable comportamiento organizacional presenta una distribución normal.

Ha: La variable comportamiento organizacional no presenta una distribución normal.

Tabla 20

Resultados de la prueba de normalidad de comportamiento organizacional

	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	,968	47	,222

Interpretación

En la tabla 20 muestran los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, donde se percibe que la mayoría de los resultados si se aproximan a una distribución normal en la variable comportamiento organizacional, ya que el coeficiente obtenido es significativo ($\text{sig} > 0.05$); por consiguiente el resultado permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna; por lo tanto la prueba estadística a utilizar es paramétrica; en el caso de la investigación para los estadísticos inferenciales se aplicó la prueba de R de Pearson.

4.6. Procedimientos correlacionales

Correlación de la hipótesis general

Ho: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020.

Ha: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020.

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

Regla de decisión: Si sig. $\geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si sig. $< 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Tabla 21

Resultados de correlación entre liderazgo transformacional y comportamiento organizacional

		Comportamiento organizacional
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	,752**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	47

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

Interpretación

En la tabla 21 se puede observar los resultados de correlación entre las variables liderazgo transformacional y comportamiento organizacional con un estadístico R de Pearson 0.752; con un nivel de significancia de =0,000 que es menor al 0.05, lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, estableciendo que existe una correlación positiva alta entre liderazgo transformacional y comportamiento organizacional entre los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacamac-2020.

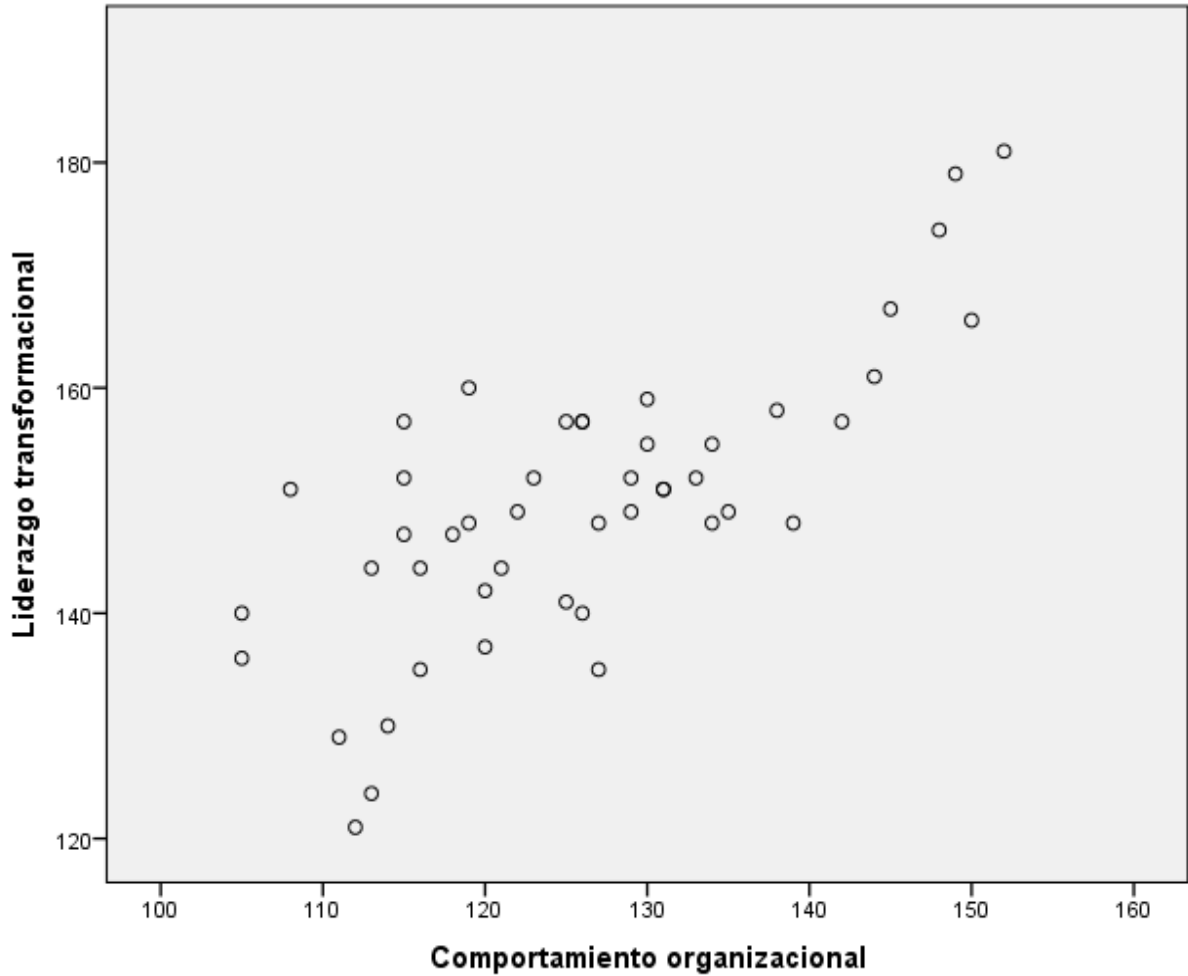


Figura 13. Gráfico de dispersión de la variable liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional.

Interpretación

La figura 13 presenta los resultados del gráfico de dispersión donde se puede observar que existe una relación positiva directa entre las variables liderazgo transformacional y comportamiento organizacional, lo cual quiere decir que entre mayores sean los puntajes del liderazgo transformacional, mayores serán los puntajes del comportamiento organizacional.

Contrastación de hipótesis específicas

Contrastación de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020.

H1: Existe relación entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020.

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

Regla de decisión: Si sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Tabla 22

Resultados de la correlación entre estimulación intelectual y comportamiento organizacional

		Comportamiento organizacional
Estimulación	Correlación de Pearson	,385**
Intelectual	Sig. (bilateral)	,007
	N	47

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

Interpretación

En la tabla 22, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión estimulación intelectual y comportamiento organizacional, con un estadístico R de Pearson de 0.385 a un nivel de significancia de 0.007 que es menor a 0.05 lo cual significa que existe una correlación positiva baja; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el comportamiento organizacional entre los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacamac-2020.

Contrastación de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020.

H2: Existe relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020

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

Regla de decisión: Si sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Tabla 23

Resultados de la correlación entre motivación inspiracional y comportamiento organizacional

		Comportamiento organizacional
Motivación inspiracional	Correlación de Pearson	,479**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	47

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

Interpretación

En la tabla 23, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión motivación inspiracional y comportamiento organizacional, con un estadístico R de Pearson de 0.479 a un nivel de significancia de 0.001 que es menor a 0.05 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación significativa entre la dimensión motivación inspiracional y el comportamiento organizacional entre los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacamac-2020.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la influencia idealizada y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020.

H3: Existe relación entre la influencia idealizada y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020

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

Regla de decisión: Si sig. $\geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si sig. $< 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Tabla 24

Resultados de la correlación entre influencia idealizada y comportamiento organizacional

		Comportamiento organizacional
Influencia idealizada	Correlación de Pearson	,517**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	47

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

Interpretación

En la tabla 24, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión influencia idealizada y comportamiento organizacional, con un estadístico R de Pearson de 0.517 a un nivel de significancia de 0.000 que es menor a 0.05 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación significativa entre la dimensión influencia idealizada y el comportamiento organizacional entre los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacamac-2020.

Contrastación de hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020.

H4: Existe relación entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020

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

Regla de decisión: Si sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Tabla 25

Resultados de la correlación entre consideración individualizada y comportamiento organizacional

		Comportamiento organizacional
Consideración individualizada	Correlación de Pearson	,757**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	47

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

Interpretación

En la tabla 25, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión consideración individualizada y comportamiento organizacional, con un estadístico R de Pearson de 0.757 a un nivel de significancia de 0.000 que es menor a 0.05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación significativa entre la dimensión consideración individualizada y el comportamiento organizacional entre los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacamac-2020.

Contrastación de hipótesis específica 5

Ho: No existe relación entre el carisma y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020.

H5: Existe relación entre el carisma y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020

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

Regla de decisión: Si sig. $\geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si sig. $< 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Tabla 26

Resultados de la correlación entre carisma y comportamiento organizacional

		Comportamiento organizacional
Carisma	Correlación de Pearson	,648**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	47

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

Interpretación

En la tabla 26, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión carisma y comportamiento organizacional, con un estadístico R de Pearson de 0.648 a un nivel de significancia de 0.000 que es menor a 0.05 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación significativa entre la dimensión carisma y el comportamiento organizacional entre los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacamac-2020.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Los instrumentos aplicados para la recolección de datos, fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, obteniendo como resultados un alto nivel de confiabilidad; respecto al instrumento de liderazgo transformacional se obtuvo un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0.858; mientras que el instrumento de comportamiento organizacional se obtuvo un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0,884 mayor que el 0,75, demostrando que ambos instrumentos resultaron ser altamente confiables para el recojo de datos de la muestra, dicho aspecto permite seguir con la investigación.

Respecto a los resultados de la contrastación de hipótesis general mediante la R de Pearson se obtuvo como resultado que existe una correlación positiva alta entre liderazgo transformacional y comportamiento organizacional entre los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacamac-2020, dichos resultados se contrastan a los resultados obtenidos por Yarleque (2018) en su tesis: *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018* quien mediante el uso de R de Pearson se obtuvo de resultado que existe una correlación moderada positiva entre el liderazgo transformacional; el cambio de correlación positiva alta a positiva moderada, esto sucede ya que se compara a trabajadores de una empresa privada con personal educativo donde la percepción de las variables es distinta, pero como indica la teoría ambas variables tienen una relación.

En lo que respecta a la relación existente entre la hipótesis 1, se obtuvo como resultado mediante la R de Pearson que existe una correlación significativa positiva baja entre la dimensión estimulación intelectual y el comportamiento organizacional entre los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacamac-2020; lo cual coincide en términos generales con Guillermo (2018) en su tesis titulada: *Liderazgo Transformacional del gerente y el desempeño del trabajador en la empresa Bistore SAC, Los Olivos 2018* obteniendo como resultado una correlación significativa positiva muy alta con lo cual se comprobó la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño organizacional, sin

embargo, se observa una diferencia entre el nivel de correlación. Esto se debe a que en la empresa Vermi, el líder no fomenta diariamente la creatividad e innovación entre sus trabajadores y no los hace partícipes de las decisiones.

Respecto a la hipótesis 2 de la investigación, se obtuvo como resultado una correlación positiva moderada entre la dimensión motivación inspiracional y el comportamiento organizacional entre los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacamac-2020; lo cual no concuerda con Yarleque (2018) en su tesis: *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018* en donde determinó que no existe una relación significativa entre la dimensión motivación inspiracional y desempeño docente y donde el grado de correlación es moderado positivo; lo cual indica que ambos líderes buscan que sus subordinados demuestren compromiso a la organización, motivándolo a crecer profesionalmente.

En cuanto a la hipótesis 3 de la investigación, se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión influencia idealizada y el comportamiento organizacional entre los trabajadores de la empresa Vermi S.A.C, Pachacamac-2020; pero que no concuerda con Yarleque (2018) en su tesis: *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018* en donde determinó que no existe una relación significativa entre la dimensión influencia idealizada y desempeño docente y donde el grado de correlación es bajo positivo, siendo así el nivel de significancia mayor a lo establecido y aceptando la hipótesis nula. Se puede decir que este resultado se debe a que es un centro educativo donde el director no informa sobre la visión y metas a las que planea llegar y sobretodo no trata con respeto a sus docentes, lo cual es una característica principal de la influencia idealizada ya que busca ser un modelo a seguir brindando todas las herramientas necesarias.

En lo que respecta a la relación de la hipótesis 4 de la investigación, se determinó que existe una relación significativa con una correlación positiva alta entre la dimensión consideración individualizada y el comportamiento

organizacional entre los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacamac-2020; que se corrobora con Yarleque (2018) en su tesis: *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018* en donde se comprobó que existe una relación significativa cuya correlación es moderada positiva, sin embargo, se observa una diferencia en el estudio referido con esta investigación respecto a su nivel de significancia. De acuerdo a la investigación de Yarleque (2018) se debe mejorar el desarrollo personal para aumentar el desempeño docente; esto confirma la teoría y los resultados obtenidos en la presente investigación donde preocuparse por las necesidades individuales de los trabajadores mejora las condiciones de comportamiento y productividad.

Respecto a la hipótesis 5 de la investigación, se obtuvo como resultado que existe una relación significativa y una correlación positiva moderada entre la dimensión carisma el comportamiento organizacional entre los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacamac-2020; pero que no concuerda con Yarleque (2018) en su tesis: *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018* en donde determinó que no existe una relación significativa entre la dimensión carisma y desempeño docente y donde el grado de correlación es bajo positivo. Esto se debe a que en la investigación de Yarleque (2018), el líder carece de valores y buen trato a sus docentes, lo cual es una característica necesaria que aplica el liderazgo transformacional, para obtener buenos resultados.

5.2. Conclusiones

Primero. Existe correlación positiva alta entre liderazgo transformacional y comportamiento organizacional entre los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacamac-2020, a un nivel de significancia $sig = 0.000$. Se concluye que cuando la empresa desarrolla un liderazgo basado en los principios del liderazgo transformacional como resultado a la correcta aplicación obtendrá la mejora del comportamiento organizacional de sus trabajadores.

Segundo. Existe una correlación positiva baja entre la dimensión estimulación intelectual y el comportamiento organizacional entre los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacamac-2020, a un nivel de significancia $sig = 0.007$. Se concluye con esta información que el líder de la organización debe poner más énfasis en el desarrollo profesional de sus trabajadores.

Tercero. Existe una correlación positiva moderada entre la dimensión motivación inspiracional y el comportamiento organizacional entre los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacamac-2020, a un nivel de significancia $sig = 0.001$. Se concluye que la motivación, los incentivos y el reconocimiento que realiza el jefe se ve correspondido por los trabajadores a través del compromiso con la organización.

Cuarto. Existe una correlación positiva moderada entre la dimensión influencia idealizada y el comportamiento organizacional entre los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacamac-2020, a un nivel de significancia $sig = 0.000$. Se concluye que la relación que existe entre el líder y los trabajadores puede mejorar para alcanzar un nivel más alto, de manera que se sientan más identificados con un modelo de actitudes personales y profesionales por parte del líder.

Quinto. Existe una correlación positiva alta entre la dimensión consideración individualizada y el comportamiento organizacional entre los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacamac-2020, a un nivel de significancia $sig = 0.000$. Se concluye que si el líder muestra la debida importancia en las

necesidades tanto personales como profesionales de los trabajadores se va a mejorar de manera favorable en el comportamiento organizacional.

Sexto. Existe una correlación positiva moderada entre la dimensión carisma y el comportamiento organizacional entre los trabajadores de la empresa Vermi S.A.C, Pachacamac-2020, a un nivel de significancia $\text{sig} = 0.000$. Se concluye que el líder debe de demostrar mayor su carisma y empatía para con sus trabajadores para así desarrollar mejor el comportamiento dentro de la organización.

5.3. Recomendaciones

En relación al objetivo general, se recomienda al gerente de la empresa Vermi S.A.C establecer un plan de acción para la mejora del comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa, el cual será dirigido al área administrativa.

Actividades

- Informar a los trabajadores acerca de sus funciones de trabajo y controlar el cumplimiento de estas a través de la realización de un feedback para asegurar la eficiencia de tareas.
- Desarrollar un ambiente más cercano y de mayor afectividad.
- Atender las propuestas, ideas y necesidades de los trabajadores.
- Incentivar la creatividad y trabajo en equipo creando mesas de trabajo con los trabajadores.
- Informar a los trabajadores sobre el desarrollo de nuevas tecnologías.

En relación al primer objetivo específico, para la dimensión estimulación intelectual se recomienda elaborar un plan de carrera dirigido a los trabajadores de la empresa Vermi S.A.C donde ayude al desarrollo individual y profesional del trabajador dentro de la organización.

Actividades

- El trabajador deberá brindar información actualizada al área de recursos humanos, como su edad, nivel de estudios y tiempo de antigüedad en la empresa.
- El trabajador deberá de establecer sus objetivos profesionales y el puesto de trabajo que desea ocupar en un futuro
- El trabajador recibirá un feedback de su jefe directo en donde se definan los puntos débiles que tienen que mejorar, las necesidades de capacitación o el método que será evaluado su desempeño.

En relación al segundo objetivo específico, para la dimensión motivación inspiracional se deberá establecer un plan de motivación dirigido a los trabajadores de la empresa Vermi S.A.C en donde puedan sentirse valorados por su esfuerzo y motivados a seguir realizando sus funciones dentro de la organización.

Actividades

- El jefe deberá realizar reuniones mensuales en donde planteé a los trabajadores retos, si el trabajador los cumple recibirán algún tipo de recompensa.
- Fomentar una lluvia de ideas en donde el trabajador brinde información acerca de cómo se siente en su lugar de trabajo, las necesidades que tiene y lo que se requiere para que trabaje a gusto.
- Aplicar un sistema de gamificación donde el trabajador pueda aprender sus funciones laborales a través de dinámicas de juegos.

En relación al tercer objetivo específico, para la dimensión influencia idealizada, se recomienda implementar un taller de habilidades directivas dirigido al jefe y supervisores con la finalidad que puedan compartir con su equipo de trabajo lo aprendido y reforzar la comunicación y confianza.

Actividades

En el taller se deberá desarrollar actividades tanto teóricas como prácticas de los siguientes temas:

- Desarrollo personal y autoliderazgo
- Gestión de emociones
- Adaptabilidad y solución de problemas
- Habilidades interpersonales
- Negociación y toma de decisiones

En relación al cuarto objetivo específico, para la dimensión consideración individualizada, se recomienda aplicar el empowerment; una herramienta de desarrollo organizacional para potenciar las cualidades de los líderes.

Actividades

En esta capacitación se deben desarrollar el siguiente temario:

- Concepto de empowerment
- Ventajas y desventajas de la aplicación del empowerment
- Identificar como crear una cultura de empoderamiento
- Herramientas para independizar el poder a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones.
- El objetivo de esta capacitación es que los jefes brinden la oportunidad a los trabajadores de dar lo mejor de sí en el desarrollo de sus funciones dentro de la organización.

En relación al quinto objetivo específico, para la dimensión carisma, se recomienda realizar una capacitación de Inteligencia emocional donde se permita al jefe y supervisores conocer sus propias emociones y las de su equipo de trabajo.

Actividades

Durante la capacitación se brindarán los siguientes temas:

- Ventajas de la inteligencia emocional en la empresa
- Competencias emocionales intrapersonales e interpersonales
- Cómo identificar, discriminar y autorregular las emociones
- Prevención del estrés laboral

El objetivo de esta capacitación es que tanto el jefe como los supervisores adquieran las competencias emocionales con el fin de maximizar sus

capacidades personales y el rendimiento del equipo de trabajo además de minimizar los conflictos organizacionales.

REFERENCIAS

- Alemán, D. y Yacila, Y. (2018). *Comportamiento organizacional y su influencia en el liderazgo de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes, 2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/726/TE SIS%20-%20ALEMAN%20Y%20YACILA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarado, E. (2013). *Modelo de liderazgo transformacional, clima y cultura factores de seguridad escolar* (Tesis doctoral). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8882/Redolfo_ALH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alves, D., Cirera, Y. y Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4237669>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, Estados Unidos: The Free Press.
- Bass, B. (1998). *Transformational Leadership, Military and Educational Impact*. Nueva Jersey, Estados Unidos: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. (1999). *Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership*. *European journal of work and organizational psychology*. Recuperado de http://techtied.net/wp-content/uploads/2007/10/bass_transformational_leadership.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de https://www.academia.edu/25497606/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: San Marcos

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: San Marcos.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill

Crespo, D. (2017). *Liderazgo transformacional en el personal administrativo comercial de SEDAPAL, San Juan de Lurigancho, Lima* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8826/Crespo_VD.pdf?sequence=1

Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.

Fishman, D. (2005a). *El líder transformador I*. Lima, Perú: Orbis Ventures.

Fishman, D. (2005b). *El líder transformador II*. Lima, Perú: Orbis Ventures.

García, C. (2014). *Liderazgo transformacional y autentico en organizaciones de seguridad, emergencias y defensa* (Tesis doctoral). Recuperado de <https://hera.ugr.es/tesisugr/24582967.pdf>

Guillermo, P. (2018). *Liderazgo Transformacional del gerente y el desempeño del trabajador en la empresa Bistore SAC, Los Olivos 2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/225583416.pdf>

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

Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://docplayer.es/17942663-Relacion-entre-el-liderazgo->

transformacional-de-los-directores-y-la-motivacion-hacia-el-trabajo-y-el-desempeno-de-docentes-de-una-universidad-privada.html

Littlewood, H. y Uribe, J. (2018). *Psicología Organizacional en Latinoamérica*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=1ad8DwAAQBAJ&pg=PA5&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q=influencia%20idealizada&f=false

López, R. (1998). *La Metodología de la Encuesta*. México: Consejo Nacional de Cultura y Artes.

Pestana, F., Cammaroto, A., Neris, L. y Canelón, E. (2009). Liderazgo transformacional y Gestión educativa en contextos descentralizados. *Actualidades investigativas en educación*, 9(2), 1-27. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/download/9540/17899/>.

Redolfo, L. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8882/Redolfo_ALH.pdf?sequence=1

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

Rosales, I. (2018). *Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia – 2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26539/Rosales_LII.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villalon, X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal* (Tesis de maestría). Recuperado de

http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS_%20MAG%20ISTER.pdf?sequence=1

Yarleque, J. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2586/YARLEQUE%20WONG%20JUANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VERMI, PACHACÁMAC-2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre la estimulación Intelectual y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020? ¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020? ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020. Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020. Determinar la relación entre la influencia idealizada y el comportamiento</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre la estimulación intelectual y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020 Existe relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020 Existe relación entre la influencia idealizada y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020</p>	Variable 1: Liderazgo transformacional			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Estimulación intelectual	Creatividad Innovación Empatía	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5=Siempre	Bueno [26-29] Regular [21-26> Malo [13-21>
			Motivación inspiracional	Comunicación Inspiración Compromiso		Bueno [40-45] Regular [35-40> Malo [24-35>
			Influencia idealizada	Admiración Apego Confianza		Bueno [36-40] Regular [30-36> Malo [26-30>
			Consideración individualizada	Atención Superación Esfuerzo		Bueno [40-45] Regular [35-40> Malo [29-35>
			Carisma	Autoestima Afecto		Bueno [20-25] Regular [16-20> Malo [12-16>
			Variable 2: Comportamiento Organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Motivación Laboral	Motivación Reconocimiento Aprendizaje	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5=Siempre	Bueno [39-45] Regular [31-39> Malo [25-31>
Calidad de vida en el trabajo	Satisfacción Seguridad Flexibilidad	Bueno [41-45] Regular [35-41> Malo [30-35>				
Trabajo en equipo	Autonomía Participación Desempeño	Bueno [35-40] Regular [30-35> Malo [28-30>				

<p>empresa Vermi, Pachacámac-2020? ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020? ¿Qué relación existe entre el carisma y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-, 2020?</p>	<p>organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020</p> <p>Determinar la relación entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020</p> <p>Determinar la relación entre el carisma y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac- 2020</p>	<p>Existe relación entre la consideración individualizada y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020</p> <p>Existe relación entre el carisma y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020</p>	<p>Conflicto organizacional</p>	<p>Agresividad Dedicación</p>		<p>Bueno [22-25] Regular [18-22> Malo [14-18></p>
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>		<p>Estadística a utilizar</p>		
<p>Tipo: Investigación aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: El diseño no experimental.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: 47</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 47</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Comportamiento Organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablas estadísticas. - Gráficos estadísticos. <p>Medidas de Dispersión: Desviación Estándar</p> <p>Inferencial: R de Pearson</p>		

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el liderazgo transformacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
1	Disfrutas crear un trabajo nuevo	1	2	3	4	5
2	Transformas una idea absurda en algo que tenga sentido	1	2	3	4	5
3	Te gusta correr riesgos en su trabajo	1	2	3	4	5
4	Experimenta cosas nuevas o procesos nuevos en el trabajo	1	2	3	4	5
5	Se contagia fácilmente de las emociones de los demás.	1	2	3	4	5
6	Te pones en el lugar de los demás sin cuestionamientos	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL						
7	Su jefe inmediato comunica los planes diarios o mensuales	1	2	3	4	5
8	La comunicación en su área es fluida	1	2	3	4	5
9	Conoce claramente las funciones de su puesto	1	2	3	4	5
10	Te atraen las cosas que requieren mayor concentración	1	2	3	4	5
11	Encuentras con facilidad proyectos que le ilusionan	1	2	3	4	5
12	Realiza cosas nuevas, más allá del trabajo cotidiano	1	2	3	4	5
13	El trabajo te anima a crecer como profesional	1	2	3	4	5
14	La misión y visión de tu empresa te ayuda a lograr las metas de tu trabajo	1	2	3	4	5
15	Estás contento(a) con los beneficios que le ofrecen en la empresa	1	2	3	4	5
INFLUENCIA IDEALIZADA						
16	Tu jefe inmediato te brinda soluciones rápidas a tus problemas	1	2	3	4	5
17	Tu jefe inmediato te escucha de manera activa y te responde	1	2	3	4	5
18	Tu jefe te ayuda cuando lo necesitas	1	2	3	4	5
19	Te preocupas por mantener una buena relación con tu jefe	1	2	3	4	5
20	Compartes tus pensamientos y sentimientos con los demás	1	2	3	4	5
21	Transmites y expresas tus emociones con facilidad	1	2	3	4	5

22	Te relacionas con facilidad con las personas de tu entorno	1	2	3	4	5
23	Te resulta fácil desenvolverte en tus actividades	1	2	3	4	5
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						
24	Tu jefe inmediato realiza reuniones de confraternidad	1	2	3	4	5
25	Tu jefe inmediato es transparente con el equipo	1	2	3	4	5
26	Tu jefe aclara las dudas que tengas en relación a tu trabajo	1	2	3	4	5
27	Disfrutas realizar tu trabajo	1	2	3	4	5
28	Te brindan la oportunidad de crecer dentro de la organización	1	2	3	4	5
29	Te brindan la oportunidad de mejorar sus habilidades	1	2	3	4	5
30	La organización te inspira a dar lo mejor de usted	1	2	3	4	5
31	Su jefe inmediato y compañeros valoran su esfuerzo	1	2	3	4	5
32	Tus capacidades son aprovechadas al 100%	1	2	3	4	5
CARISMA						
33	Le gusta emprender nuevos retos	1	2	3	4	5
34	Se siente inferior o avergonzado	1	2	3	4	5
35	Recibe ayuda cuando la necesitas	1	2	3	4	5
36	Te resulta fácil pedir ayuda	1	2	3	4	5
37	Tienes un equilibrio de su vida personal y laboral	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO SOBRE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el liderazgo transformacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN LABORAL						
1	Recibe reconocimiento de su jefe inmediato	1	2	3	4	5
2	Celebran sus logros y aprendizajes en el trabajo	1	2	3	4	5
3	Te gusta el trabajo que desarrollas	1	2	3	4	5
4	Recibe incentivos salariales aparte de su sueldo	1	2	3	4	5
5	Contribuyes a la obtención de logros de su organización	1	2	3	4	5
6	Obtiene el reconocimiento adecuado por su trabajo	1	2	3	4	5
7	Realizas nuevas tareas que antes desconocía	1	2	3	4	5
8	Recibes capacitaciones constantes	1	2	3	4	5
9	Tienes oportunidades para contribuir en la mejora de su área	1	2	3	4	5
CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO						
10	Está satisfecho de trabajar en la organización	1	2	3	4	5
11	Su lugar de trabajo es físicamente cómodo	1	2	3	4	5
12	Encuentra un balance entre su trabajo y su vida personal	1	2	3	4	5
13	Usted cuenta con los instrumentos necesarios para realizar su trabajo	1	2	3	4	5
14	Su trabajo demanda tareas riesgosas	1	2	3	4	5
15	Las condiciones de trabajo son seguras	1	2	3	4	5
16	Le brindan flexibilidad en tu horario de trabajo	1	2	3	4	5
17	Tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente	1	2	3	4	5
18	Es estable el puesto donde se desempeñas	1	2	3	4	5
TRABAJO EN EQUIPO						
19	Tienes iniciativa para resolver situaciones complejas	1	2	3	4	5
20	Tienes facilidad para detectar los problemas de su entorno profesional	1	2	3	4	5
21	Se fomenta el trabajo en equipo en la empresa	1	2	3	4	5
22	Tus compañeros toman en cuenta sus ideas y sugerencias	1	2	3	4	5

23	Participas en las reuniones de confraternidad	1	2	3	4	5
24	Se respeta el reparto de tareas y responsabilidades asignadas	1	2	3	4	5
25	Recibe retroalimentación de su jefe inmediato	1	2	3	4	5
26	Cumple con el objetivo establecido en el área	1	2	3	4	5
CONFLICTO ORGANIZACIONAL						
27	Mides su propio rendimiento a través del cumplimiento de metas	1	2	3	4	5
28	Tiene las tareas y responsabilidades claras	1	2	3	4	5
29	Pones en práctica tus habilidades y fortalezas en el trabajo	1	2	3	4	5
30	Cuenta con tiempo libre dentro de las horas de trabajo	1	2	3	4	5
31	Considera usted que las cargas de trabajo están correctamente distribuidas	1	2	3	4	5

ANEXO 3: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Validación del instrumento, Liderazgo transformacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: GILBERTA PESANTES CALDERÓN

DNI: 8163042

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

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** 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



Validación del instrumento, Comportamiento organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: GILBERTA PESANTES CALDERÓN

DNI: 8163042

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

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** 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



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, Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

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

Validación del instrumento

Comportamiento organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

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

Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

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

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: Mano Clara NEGRE

DNI: 43486931

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: **Comportamiento 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: Mano Clara NEGRE

DNI: 43486931

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 INDICE DE COINCIDENCIAS

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1357709497&lang=es&u=1087194888&s=1

feedback studio | LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA... /0 < 11 de 15 > ?

Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
VERMI, PACHACÁMAC - 2020

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA
MARÍA STACY VERASTEGUI BELLEZA

Resumen de coincidencias

15 %

1	repositorio.autonoma.e...	11 %	>
	Fuente de Internet		
2	Entregado a Universida...	3 %	>
	Trabajo del estudiante		
3	Entregado a Universida...	1 %	>
	Trabajo del estudiante		

Página: 1 de 132 Número de palabras: 22760 Text-only Report | High Resolution Activado

Escribe aquí para buscar

23:18 16/07/2020

ANEXO 5: DECLARACIÓN JURADA

MARÍA DEL CARMEN CHUQUIURE V.
NOTARIO DE LIMA
Antigua Panamericana Sur Mz. A 11.4
Urbanización Las Virreyes - Lurín

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

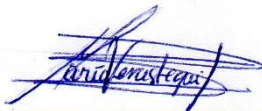
Señores miembros de la Universidad Autónoma del Perú, yo María Stacy Verastegui Belleza identificada con DNI N° 72895647, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento y omisión, tanto en los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 07 de Julio de 2020

DOCUMENTO NO REDACTADO
EN ESTA NOTARÍA



María Stacy Verastegui Belleza

CERTIFICO: LA AUTENTICIDAD DE LA FIRMA DE
MARIA STACY VERASTEGUI BELLEZA
IDENTIFICADO(S) CON: DNI N° 72895647
EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD DEL CONTENIDO
DEL PRESENTE DOCUMENTO. (ART. 106 D.LEG. 1049)
IMA, 08 JUL 2020



MARÍA DEL CARMEN CHUQUIURE V.
NOTARIO DE LIMA



ANEXO 6: BASE DE DATOS

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37		
1	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	2	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	3	5	5	1	3	5	5		
2	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5		
3	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	3	2	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	2	3	5	5	4	4	3	5	2	4	4	3	5	5	1	3	3	5		
5	4	3	3	4	2	4	2	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	2	3	4	5	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	2	3	3	4		
6	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4		
7	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	3	5		
8	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
9	3	4	2	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	4	5	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4	4	1	3	4	5		
10	4	5	2	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	5	2	4	4	4		
11	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4		
12	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	3		
13	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	5		
14	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	1	5	5	5		
15	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
16	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3		
17	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	4	1	3	3	3		
18	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4		
19	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	4	3	
20	1	1	5	5	4	1	5	5	4	3	4	2	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	5	1	4	2	4		
21	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	2	1	3	4	2		
22	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	1	4	5	5		
23	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5		
24	4	3	4	4	3	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5		
25	4	3	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	1	3	3	5		
26	5	4	4	4	3	5	2	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	2	3	3	4		
27	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	2	4	4	4		
28	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	5		
29	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5		
30	3	5	3	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	1	3	4	5		

31	5	4	2	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	1	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5	2	4	3	4	
32	5	4	2	3	3	3	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4
33	2	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	1	5	5	3	
34	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	4	5	5	
35	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	3	5
36	5	5	3	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	
37	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	
38	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	1	3	3	4	
39	5	3	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
40	3	3	5	5	3	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	3	
41	2	1	4	4	5	3	4	5	4	3	3	2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5	1	4	3	4	
42	5	4	3	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	1	3	4	4	
43	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	5	4	5	1	5	5	5	
44	5	3	4	5	3	5	2	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	4	4	2	3	3	5	
45	1	1	4	4	5	1	4	5	4	3	5	2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	1	5	3	4	
46	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	2	4	4	5	
47	4	3	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4

VARIABLE 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	3	3	5	1	5	3	5	3	5	5	3	5	3	4	5	3	2	3	5	5	5	3	3	5	3	5	1	5	5	3	5	
2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	
3	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	3	2	4	5	3	4	3	5	5	3	4	3	5	2	4	5	5	5	3	4	
4	2	2	5	3	5	2	4	1	3	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	2	4	
5	3	3	5	1	5	3	5	4	3	2	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	1	3	
6	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	2	2	3	3	4	3	4	2	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	1	2
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	2	2	3	4	4	2	3	2	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	4	
10	4	4	3	2	5	5	2	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	
11	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
12	5	1	3	5	5	3	5	5	5	3	1	5	3	1	5	5	5	5	3	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
13	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	
14	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	
16	4	2	4	3	4	2	4	3	2	5	4	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	5	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	
18	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	1	2	
19	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	
20	4	3	4	3	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	
21	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	
22	3	3	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	3	5	
23	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	
24	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	3	5	
25	4	3	5	3	5	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	5	5	2	4	
26	3	3	4	3	5	3	5	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	5	5	4	5	1	4	
27	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
28	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	1	3	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
30	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	

31	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	
32	5	4	5	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3		
33	5	3	3	5	5	4	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3		
34	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	
35	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	
37	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3
39	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	
40	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	
41	4	3	4	3	5	4	3	3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	
42	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3
43	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	
44	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	5	4	3	5	5	5	3	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	1	3	
45	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	
46	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
47	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	4	5	4	4	

ANEXO 7: PLAN DE ACCIÓN

PLAN DE ACCIÓN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LE EMPRESA VERMI, PACHACAMAC-2020

Presentación

En el presente plan de acción se mencionarán actividades que se han obtenido con la investigación que se ha realizado en la empresa, estas actividades serán realizadas con el fin de reducir los problemas que existen en la empresa Vermi S.A.C.

Así mismo, los objetivos planteados en la investigación se tomarán en cuenta para realizar las actividades para cada dimensión realizada. Con la aplicación de los instrumentos se tiene la certeza que las actividades planteadas contribuirán en la mejora del comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Vermi S.A.C, obteniendo como resultado extra un mejor desempeño y motivación hacia los trabajadores.

Finalmente, con la aplicación de los talleres se mejorará el liderazgo del área administrativa y las capacidades que tienen para influir de manera positiva a sus trabajadores buscando una mejora en la relación y el comportamiento con ellos.

1. Finalidad del plan de acción

El plan de acción tiene como finalidad el brindar talleres a los trabajadores de la empresa Vermi S.A.C, el cual ha sido elaborado en base a las conclusiones obtenidas del desarrollo del trabajo de investigación.

2. Objetivo general

Brindar actividades de mejora del liderazgo transformacional en los trabajadores de la empresa Vermi S.A.C en el periodo 2020.

3. Aspectos generales

Se realizarán diversos talleres dirigidos al área administrativa como al área de producción con el fin de lograr una alta relación entre las variables y mejorar los problemas y necesidades encontradas en la empresa.

Actividades de liderazgo transformacional y comportamiento organizacional

- Informar a los trabajadores acerca de sus funciones de trabajo y controlar el cumplimiento de estas a través de la realización de un feedback para asegurar la eficiencia de tareas.
- Desarrollar un ambiente más cercano y de mayor afectividad.
- Atender las propuestas, ideas y necesidades de los trabajadores.
- Incentivar la creatividad y trabajo en equipo creando mesas de trabajo con los trabajadores.
- Informar a los trabajadores sobre el desarrollo de nuevas tecnologías.

Actividades de estimulación intelectual

Plan de línea de carrera:

- El trabajador deberá brindar información actualizada al área de recursos humanos, como su edad, nivel de estudios y tiempo de antigüedad en la empresa.
- El trabajador deberá de establecer sus objetivos profesionales y el puesto de trabajo que desea ocupar en un futuro
- El trabajador recibirá un feedback de su jefe directo en donde se definan los puntos débiles que tienen que mejorar, las necesidades de capacitación o el método que será evaluado su desempeño.

Actividades de motivación inspiracional

Taller de motivación:

- El jefe deberá realizar reuniones mensuales en donde planteé a los trabajadores retos, si el trabajador los cumple recibirán algún tipo de recompensa.
- Fomentar una lluvia de ideas en donde el trabajador brinde información acerca de cómo se siente en su lugar de trabajo, las necesidades que tiene y lo que se requiere para que trabaje a gusto.
- Aplicar un sistema de gamificación donde el trabajador pueda aprender sus funciones laborales a través de dinámicas de juegos.

Presupuesto: s/ 1500.00

Actividades de influencia idealizada

Taller de habilidades directivas:

En el taller se deberá desarrollar actividades tanto teóricas como prácticas de los siguientes temas:

- Desarrollo personal y autoliderazgo
- Gestión de emociones
- Adaptabilidad y solución de problemas
- Habilidades interpersonales
- Negociación y toma de decisiones

Presupuesto: s/ 1950.00

Actividades de consideración individualizada

Capacitación de Empowerment:

En esta capacitación se deben desarrollar el siguiente temario:

- Concepto de empowerment
- Ventajas y desventajas de la aplicación del empowerment
- Identificar como crear una cultura de empoderamiento
- Herramientas para independizar el poder a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones.

Presupuesto: s/ 2400.00

Actividades de carisma

Capacitación de Inteligencia emocional:

Durante la capacitación se brindarán los siguientes temas:

- Ventajas de la inteligencia emocional en la empresa
- Competencias emocionales intrapersonales e interpersonales
- Cómo identificar, discriminar y autorregular las emociones
- Prevención del estrés laboral

Presupuesto: s/ 1480.00

N°	Indicador	Actividad	Acciones	Fecha de cumplimiento
1	Estimulación intelectual	Línea de carrera	Brindar información de datos actualizados a RR.HH	Agosto 2020-Indefinido
			Establecer objetivos profesionales	
			Recibir un feedback	
2	Motivación inspiracional	Taller de motivación	Realizar reuniones mensuales, donde se plantee retos al trabajador	Cada 6 meses
			Fomentar una lluvia de ideas de necesidades	
			Aplicar un sistema de gamificación	
3	Influencia idealizada	Taller de habilidades directivas	Desarrollo personal y autoliderazgo	Cada 6 meses
			Gestión de emociones	
			Adaptabilidad y solución de problemas	
			Habilidades interpersonales	
			Negociación y toma de decisiones	
4	Consideración individualizada	Taller de empowerment	Programar la asistencia de los trabajadores	Cada 6 meses
			Brindar y desarrollar el temario a los trabajadores	
			Retroalimentar luego de los resultados obtenidos	
5	Carisma	Capacitación de inteligencia emocional	Desarrollar el plan de capacitación	Cada 3 meses
			Evaluar los resultados obtenidos de la capacitación	

ANEXO 8: FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Preguntas Respuestas 10

Instrumento sobre Liderazgo Transformacional

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el liderazgo transformacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

Estimulación Intelectual

Descripción (opcional)

Disfrutas crear un trabajo nuevo *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces

Preguntas Respuestas 27

Instrumento sobre Liderazgo Transformacional

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el liderazgo transformacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

Estimulación Intelectual

Descripción (opcional)

Disfrutas crear un trabajo nuevo *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces

Instrumento sobre Liderazgo Transformacional

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el liderazgo transformacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

Estimulación Intelectual

Descripción (opcional)

Disfrutas crear un trabajo nuevo *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces

VARIABLE 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Instrumento sobre Comportamiento Organizacional

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el liderazgo transformacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

Motivación laboral

Descripción (opcional)

Recibe reconocimiento de su jefe inmediato *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces

Instrumento sobre Comportamiento Organizacional

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el liderazgo transformacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

Motivación laboral

Descripción (opcional)

Recibe reconocimiento de su jefe inmediato *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces

Instrumento sobre Comportamiento Organizacional

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el liderazgo transformacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

Motivación laboral

Descripción (opcional)

Recibe reconocimiento de su jefe inmediato *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces

Instrumento sobre Comportamiento Organizacional

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el liderazgo transformacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

Motivación laboral

Descripción (opcional)

Recibe reconocimiento de su jefe inmediato *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi Siempre