



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

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

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESARROLLO DEL POTENCIAL
HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DOMINION
PERÚ, CHORRILLOS – 2020

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

AUTORA

ANDREA STEPHANY JIMENEZ ALVARO

ASESOR

ING. SEGUNDO ZOILO VASQUEZ RUIZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2020

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mis seres queridos en especial a mi madre Andrea Álvaro Núñez Que siempre me brindó un soporte incondicional y un motivo por la cual seguir esforzándome de la cual fueron detonantes de mi motivación, felicidad y esfuerzo. Dándome la fuerza y el aliento más grande para concluir con éxito este trabajo.

AGRADECIMIENTOS

Esta tesis no hubiera sido posible sin la cooperación y motivación de las personas que a continuación nombrare ya que han sido un soporte muy importante es todo este tiempo.

Primero doy gracias a Dios por la fortaleza que me brindó el pasar de los días y por haber puesto en mi camino a personas que han sido mi soporte y compañía durante mi periodo universitario.

Mi siguiente agradecimiento es para mis padres Andrea Álvaro Núñez, Salvador Jiménez Egocheaga y mis hermanos que cada quien me brindó su apoyo incondicional y palabras de fortaleza para poder seguir adelante profesionalmente.

A una gran amiga Andrea Florián Lévano que compartimos la universidad y centro de labores, quien me tuvo mucha paciencia, me dio constantes consejos y sobre todo fuerzas para continuar siendo una persona perseverante y con capacidad de lograr mis objetivos.

Por último, al Ing. Segundo Zoilo Vásquez y al Dr. Mario Edgar Chura Alegre por el apoyo y asesoramiento que me brindaron para la elaboración de mi tesis y culminar satisfactoriamente mi objetivo deseado.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática.....	14
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	16
1.3 Objetivos de la investigación: general y específicos.....	18
1.4 Limitaciones de la investigación.....	19

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudios.....	21
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	25
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada.....	40

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de investigación.....	43
3.2 Población y muestra.....	44
3.3 Hipótesis.....	45
3.4 Variables - Operacionalización.....	46
3.5 Métodos y técnicas de investigación.....	48
3.6 Descripción de instrumentos utilizados.....	49
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	52

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTEPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Validación del instrumento.....	54
4.2 Resultados descriptivos de las variables.....	56
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones.....	58
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas.....	65

4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio.....	66
4.6 Procedimientos correlacionales.....	67

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusiones.....	74
5.2 Conclusiones.....	77
5.3 Recomendaciones.....	78

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Población de los trabajadores de la empresa Dominion Perú.
- Tabla 2 Operacionalización de la variable liderazgo transformacional.
- Tabla 3 Operacionalización de la variable desarrollo del potencial humano.
- Tabla 4 Resultados de la validación del cuestionario de liderazgo transformacional.
- Tabla 5 Resultados de la validación del cuestionario de desarrollo del potencial humano.
- Tabla 6 Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el cuestionario de liderazgo transformacional
- Tabla 7 Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el cuestionario de desarrollo del potencial humano
- Tabla 8 Análisis descriptivo de la variable: liderazgo transformacional
- Tabla 9 Análisis descriptivo de la variable: desarrollo del potencial humano.
- Tabla 10 Análisis descriptivo de la dimensión: influencia individualizada
- Tabla 11 Análisis descriptivo de la dimensión: motivación inspiradora.
- Tabla 12 Análisis descriptivo de la dimensión: estímulo intelectual.
- Tabla 13 Análisis descriptivo de la dimensión: consideración individualizada.
- Tabla 14 Análisis descriptivo de la dimensión: capacitación
- Tabla 15 Análisis descriptivo de la dimensión: evaluación de desempeño.
- Tabla 16 Análisis descriptivo de la dimensión: selección de personal.
- Tabla 17 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo del potencial humano.
- Tabla 18 Resultado de la prueba de normalidad de la variable desarrollo del potencial humano.
- Tabla 19 Resultados de correlación entre el liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano
- Tabla 20 Resultados de correlación entre la influencia individualizada y el

desarrollo del potencial humano.

Tabla 21 Resultados de correlación entre la motivación inspiradora y desarrollo del potencial humano.

Tabla 22 Resultados de correlación entre el estímulo intelectual y desarrollo del potencial humano

Tabla 23 Resultados de correlación entre la consideración individualizada y desarrollo del potencial humano

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional.
- Figura 2 Análisis descriptivo de la variable desarrollo del potencial humano.
- Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada.
- Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiradora.
- Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión estímulo intelectual.
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada.
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión capacitación.
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión evaluación de desempeño.
- Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión selección de personal.
- Figura 10 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano.
- Figura 11 Gráfico de dispersión de las variables liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano.

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESARROLLO DEL POTENCIAL
HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DOMINION PERÚ,
CHORRILLOS – 2020**

ANDREA STEPHANY JIMÉNEZ ÁLVARO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

Actualmente las organizaciones se encuentran en un mundo globalizado donde el liderazgo transformacional y el desarrollo del potencial humano cumplen un patrón importante, en tal sentido se estudió la relación entre dichas variables, se formuló el siguiente problema: ¿Cómo el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020? 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 es existe relación entre el liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos- 2020. El objetivo es determinar cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos-2020. El tipo de investigación aplicado fue descriptivo; diseño descriptivo-correlacional con una población de 40 trabajadores. Los instrumentos aplicados a la muestra presentaron una confiabilidad alta mediante el estadístico Alfa de Cronbach 0,894 para la variable de liderazgo transformacional y 0,869 para la variable de desarrollo del potencial humano. En la prueba de hipótesis se obtuvo una Rho de Spearman 0.552, con un P valor de 0.000. Se concluyó que existe una correlación alta entre el liderazgo transformacional y el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

Palabras clave: liderazgo transformacional, motivación.

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND DEVELOPMENT OF HUMAN
POTENTIAL IN THE WORKERS OF THE COMPANY DOMINION PERÚ,
CHORRILLOS - 2020**

ANDREA STEPHANY JIMÉNEZ ÁLVARO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

Organizations are currently in a globalized world where transformational leadership and the development of human potential fulfill an important pattern. In this sense, the relationship between these variables was studied, and the following problem was formulated: How does transformational leadership relate to the development of human potential in the workers of the Dominion Peru company, Chorrillos-2020? The aim was to determine the relationship between the two variables, in order to reach important conclusions, which will be made available to the company. The hypothesis is that there is a relationship between transformational leadership and the development of human potential in the workers of the company Dominion Peru, Chorrillos- 2020. The objective is to determine how transformational leadership and the development of human potential are related to the workers of the company Dominion Peru, Chorrillos-2020. The type of research applied was descriptive; descriptive-correlational design with a population of 40 workers. The instruments applied to the sample presented high reliability using the Cronbach's Alpha statistic 0.894 for the transformational leadership questionnaire and 0.869 for the human potential development questionnaire. In the hypothesis test, a Spearman's Rho of 0.552 was obtained, with a p value of 0.000. It was concluded that there is a high correlation between transformational leadership and the development of human potential in the workers of the Dominion Peru company, Chorrillos-2020.

Keywords: transformational leadership, motivation.

INTRODUCCIÓN

El tema de la presente tesis es liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

En la actualidad, es importante destacar que el liderazgo en una organización es la base para poder fomentar la motivación al personal, el liderazgo requiere de un reenfoque mental, con el fin de una nueva percepción, es un cambio radical a que el comportamiento sea congruente con sus creencias y motivar a realizar cambios permanentes.

En las empresas los trabajadores están capacitados para desempeñarse correctamente en sus actividades correspondientes para así poder tener las condiciones de sobrellevar ante cualquier dificultad que se puedan presentar, ya que si se deja pasar esto puede traer muchos más problemas. Por otro lado, el aprovechar las oportunidades o los beneficios brindados en el área permitirá que los trabajadores utilicen esas contribuciones para potencializar sus capacidades y aplicarlos en su vida profesional y laboral.

A continuación, este trabajo presenta los siguientes capítulos:

En el capítulo I, se presentará el problema, las justificaciones e importancias de la investigación, el objetivo general y los específicos de la investigación, y por último las limitaciones que se han desarrollado.

En el capítulo II, se empieza los antecedentes de estudio, desarrollo de la temática correspondiente a la investigación, las bases teóricas y científicas, y la definición conceptual de las terminologías empleadas.

En el capítulo III, se presenta tipo y diseño de la investigación, características de la población y muestra, las hipótesis, se indica las variables y su operacionalización, método y técnicas de la investigación, descripción de los instrumentos utilizados y finalmente el análisis estadístico e interpretación de los datos.

En el capítulo IV se presentará la validación del instrumento por medio del análisis de fiabilidad, resultado descriptivo de las variables, resultado descriptivo de las variables relacionadas, la prueba de normalidad para la variable en estudio y los procedimientos.

En el capítulo V se resume con las discusiones, las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente se concluye con la bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

Una de las dificultades percibidas es la falta de motivación y aprendizaje en el área de planta externa de la empresa Dominion Perú. Sin duda esto dificulta en la productividad y el avance a las obras pendientes, generando muchos problemas y desorganizaciones. Este hecho se percibe mucho ya que se necesita la iniciativa misma de un personal que cuente con el compromiso necesario para que pueda aportar con el crecimiento tanto personal como empresarial.

Se entiende que cualquier dificultad obtenida, hará que el personal no pueda desempeñarse en sus respectivas obligaciones. Para esto se estudiará todos los procesos o estrategias que se quiere lograr para que esto disminuya y se obtenga resultados positivos. Teniendo en cuenta lo que se quiere alcanzar en la empresa, se realizará una proyección detallada en cada uno de los procesos que se ha encontrado para así beneficiar a la empresa y obtener mejores resultados.

Muchas empresas cuentan con el mismo problema porque no se realiza un buen estudio o no lo consideran como factor importante, para esto la posible solución que se quiere plantear es desarrollar los siguientes métodos que se ha encontrado y que se podrán obtener resultados mayores a los que ya tenía la empresa.

Se realizó un estudio sobre este rol significativa que es el liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano, vemos este tipo de casos son muy comunes como lo fue una de las empresas colombianas que se desarrollaba en el sector floricultor una de las empresas más exitosas en el mundo de exportaciones de flores. Es un sector que muy aparte de generar empleo se preocupa en exigir un compromiso de responsabilidad por lo cual se observa y se calcula a través de las competencias del liderazgo que revelan los líderes en dicha empresa y en la disposición que se relacionan con el liderazgo. Estas particularidades refieren comprensión y valores íntegros por

parte de las empresas, en donde se relacionan con los principios del liderazgo transformacional.

Mientras tanto aquí en el Perú como sabemos somos un país diverso y complejo. En la actualidad nos encontramos con un problema que viene afectando en los mismos ciudadanos ya que las empresas no sólo se tienen que enfrentar a los usuales cambios y conflictos que la economía demanda, sino que también su misión debe apuntar en otro factor que ha venido ganando relevancia en el proceso de desarrollo empresarial y es el Capital Humano, que incluso llega a ser reconocido como el recurso de mayor relevancia para las organizaciones.

En la empresa Dominion Perú se observa la cantidad de obras que se llega a realizar diariamente, de lo cual son muchos los colaboradores de diversas áreas que son expuestos a no tener un crecimiento y desarrollo interno y para que estas potencialidades se hagan visibles se tiene que hacer realidad el proceso de transformación ya que de ahí abarca el crecimiento de cada personal en los diversos campos de trabajo. Se reconoce que cada uno es capaz de potencializar y perfeccionarse en diversos escenarios ya sea familiares, académicos, sociales o laborales siendo esto peldaños propios que cada persona tiene como proceso de su autorrealización. La constancia de cambios estratégicos y quizás no dándose una oportunidad de cercanía con la misma jefatura hacia los mismos colaboradores esto afecta en poder llevar a cabo el desenvolvimiento de un buen líder que pueda desarrollarse fluidamente y no llegar a aumentar la capacidad en los demás. Muchas empresas han fracasado a la hora de desarrollar estas técnicas de mejora en los líderes, pero no han podido tener resultados positivos porque no realizan adecuadamente una planificación detallada después de haber considerado todos sus factores.

El análisis presentado permite formular el siguiente problema de investigación.

Problema general

¿Cómo el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020?

Problema específico

¿Cómo la influencia idealizada se relaciona con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020?

¿Cómo la motivación inspiradora se relaciona con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020?

¿Cómo el estímulo intelectual se relaciona con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020?

¿Cómo la consideración individualizada se relaciona con el desarrollo del Potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

Importancia

La investigación propone renovar un impacto que tiene el liderazgo transformacional y potencial humano dentro del área de planta externa en la empresa Dominion Perú. Es donde se podrá visualizar las ventajas que aportan para la organización ya que es considerado uno de las plataformas más primordiales para alcanzar el triunfo.

La perspectiva que se desea alcanzar en el área de planta externa es promover el interés individual de cada miembro de la organización basándose

en la satisfacción de unas obligaciones contractuales implicando el establecimiento de unos objetivos, el seguimiento y el control de los resultados.

Conveniencia

En la empresa Dominion Perú, en el área de Planta externa no existe en la actualidad una base que pueda perfeccionar el clima de trabajo en equipo, con valores que puedan crear un sentido elevado. Por lo cual sería beneficioso encontrar la manera de aumentar el trabajo y la invención organizacional ya que los líderes adquieren que sus trabajadores obtengan las metas organizacionales como algo importante.

Relevancia para la sociedad

Las síntesis reales que la investigación nos muestra, es el mejoramiento al nivel superable apoyado de una consistente cultura organizacional que ceda a cubrir las necesidades y otros logros de los interesados para poder proporcionar algo eficiente ante el beneficio que brinda a nuestra empresa.

Valor teórico

El liderazgo transformacional en la empresa Dominion Perú obtendría un gran rendimiento estratégico ya que al obtener una mejoría con respecto a los líderes se desarrollaría potencialmente a los trabajadores, llevándolos a un nivel más alto en su producción ya que el líder origina el deseo de desarrollarse mejor como persona con el fin de crear perspectivas prudentes.

Unidad metodológica

Para este trabajo de investigación se requiere utilizar de manera estratégica las propuestas vistas obteniendo como fin el cumplimiento de los objetivos que se quiere lograr. La empresa Dominion Perú lo que busca es cumplir con la productividad eficiente en obras y mantenimiento llevándolos a

un alto rendimiento para eso se necesita de una mejora en el ámbito potencial de cada colaborador.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Determinar cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

Objetivos específicos

Determinar el liderazgo transformacional y la influencia idealizada como se relaciona con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

Determinar el liderazgo transformacional y la motivación inspiradora como se relaciona con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

Determinar el liderazgo transformacional y el estímulo intelectual cómo se relaciona con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

Determinar el liderazgo transformacional y la consideración individualizada como se relaciona con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

1.4. Limitaciones de la investigación

Limitaciones bibliográficas

En la descripción bibliográfica ha sido insuficiente, ya que no se ha encontrado muchos trabajos de investigación en donde puedan figurar las dos variables o citas actuales.

Limitación teórica

Escasa información acerca de los antecedentes internacionales y nacionales de los últimos años, que cuenten con el título, nivel, enfoque que se requiere para la presentación.

Limitación institucional

En esta ocasión no se pudo tener acceso a la biblioteca de la universidad por la misma limitación por parte de la coyuntura que estamos pasando a nivel mundial, restringiéndonos completamente el acceso a las visitas de estudio correspondientes.

Limitación temporal

El siguiente trabajo de investigación consta de dedicarle tiempo necesario para que me permita cumplir con lo que se requiere en la investigación, la investigadora no cuenta con mucho tiempo disponible por, motivos laborales, para así lograr con exactitud los resultados finales.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Antecedentes internacionales

Villalón (2014) en su tesis: “El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal”, realizada en la facultad de ciencias 13 sociales de la Universidad de Chile – Santiago de Chile, para optar el grado académico de Magíster en Educación, tuvo por objetivo conocer las prácticas del liderazgo transformacional como agente motivador en los directivos en un colegio municipal, con un diseño de la investigación cualitativo, descriptivo, con una muestra de 97 docentes, concluye lo siguiente:

El líder transformacional como tal es un agente motivador muy fuerte que interviene a todo el equipo académico dándole una visión más orientada al proyecto educativo institucional, involucrando a los docentes en su desarrollo de objetivos. Para esto podemos decir que el establecimiento necesita un propósito claro para transformar la cultura organizacional.

Silva (2015) en su tesis: “Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP Petroecuador” realizada en la escuela de posgrado de la universidad central de Ecuador para lograr el grado académico de bachiller de psicología industrial tuvo por objetivo Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP Petroecuador, presentando un diseño no experimental con una muestra de 79 trabajadores, concluye lo siguiente:

En esta investigación se tiene como objetivo observar los elementos más destacados de un líder transformacional, se sabe que el liderazgo es el proceso de autoridad de líderes y seguidores para obtener los objetivos deseados de la organización.

Cruz y Rodea (2014) en su tesis: "Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados" formada en la universidad Autónoma del estado de México para el grado de licenciado en administración tiene como objetivo plasmar el diagnóstico de los factores del liderazgo transformacional con el propósito de sugerir cambios positivos en la productividad de los empleados en la empresa, de un diseño no experimental con una muestra de 12 empleados, concluye lo siguiente:

Por ello se llega a la conclusión que esta labor de investigación fue teniendo como propósito realizar cambios de manera positiva en la empresa y que por ello se hizo uso de un cuestionario para poder analizar a cada colaborador y ver qué es lo que está faltando.

Pérez y Campos (2011) en su tesis: "liderazgo transformacional en un grupo de supervisores de Puerto Rico" para la obtención del título en licenciado de administración de empresas en la Universidad Carlos Albizu, realizada con una muestra de 200 supervisores, de diseño descriptivo correlacional, concluye lo siguiente:

Finalmente, esta búsqueda se desarrolló con el fin para poder saber del estilo de liderazgo como se puede utilizar en grupo de supervisores puertorriqueños. De igual manera, consideramos relacionar si estos atributos presentaban diferencias significativas entre mujeres y hombres. Un total de 200 supervisores/ as participaron en este estudio, 112 mujeres y 88 hombres.

Moreira (2010) en su tesis: "Liderazgo transformacional y el desempeño en las organizaciones militares de Madrid" para la obtención de licenciado en administración de empresas en la Universidad Complutense de Madrid, realizando una muestra de 1000 militares, con un diseño descriptivo correlacional, concluye lo siguiente: El trabajo de investigación se puede llegar a saber del análisis que se aplicó no va llegar a ser igual menos coincidir con la totalidad de muestra que se tomó ya que por esta presente investigación se llegó a saber que el líder transformacional es primordial en las organización para que los colaboradores o seguidores lleguen a brindar una mayor

productividad a la empresa, aparte de eso el líder se encontrara satisfecho es por la cual tendrá más energías de seguir motivando a los colaboradores, concluye lo siguiente: .

Finalmente se puede determinar que el tipo de liderazgo muestra una visión a la organización, comunica a los demás y logra un compromiso por parte de todos más concreto. El líder se esfuerza en desarrollar el potencial de los integrantes de la organización y destaca la necesidad de una misión compartida.

Antecedentes nacionales.

Redolfo (2017) en su tesis: “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas” para la obtener el título de Maestría en Administración de Empresas en la Universidad Cesar Vallejo, realizando una muestra de 150 colaboradores de la Ugel 04, con un diseño descriptivo correlacional, su objetivo fue establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral, se concluyó lo siguiente.

Se demostró que existe relación alta entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Ugel 04 Comas, 2017, se puede observar en resultados de la prueba de hipótesis general, con el $p_valor = 0.000$ menor a 0.005.

Rojas (2016) en su tesis “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016”, formada en la escuela de magister en la universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de magister en gestión pública, tuvo por objetivo establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016, con diseño no experimental, y una población de 50 colaboradores, concluye lo siguiente:

Respecto al objetivo general, se dice que el liderazgo transformacional no

se relaciona con el desempeño laboral por los resultados, donde $Rho\ Spearman=0.113$ y $p= 0.436$ mayor que 0.05 , lo cual significa que no existe correlación.

Minaya (2014) en su tesis: "El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010- 2011", formada de la Facultad de Educación, para obtener el grado de magíster en educación, tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes en la institución educativa N° 5084 Carlos Philips Preví Callao, con un diseño no experimental, descriptiva, transversal y correlacional con una población de 39 empleados, concluye lo siguiente:

La dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional halló una correlación positiva y significativa, con la variable actitudes de compromiso $r=0.942$ y $P=0.00$ con los que se verifica que a una mejor estimulación intelectual se logrará alcanzar mejores actitudes de compromiso organizacional en docentes.

Existe evidencia suficiente para ultimar que la motivación Inspiracional y la variable actitudes de compromiso organizacional docente se halló una correlación positiva y significa ($r=0.946$ y $P=0.00$ los docentes se relacionan significativamente en docentes y directivos de la I.E. N°5084 Carlos Philips Previ, Callao.

Villalobos (2017) en su tesis: "Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016", tiene como objetivo determinar qué relación hay entre el liderazgo transformacional y gestión administrativo según personal administrativo del hospital Sergio Bernales, tuvo como población 175 personas Administrativos y como muestra de 120 colaboradores, concluye lo siguiente:

La investigación realizada permite evidenciar los beneficios que nos traen

los comportamientos y aportes que nos puede transmitir un liderazgo para el bien de nuestro desempeño laboral, ya que obteniendo estos enfoques nos involucramos entre los demás y el líder comparte la visión para el futuro.

Aquije (2017) en su tesis: "Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas de la Red 10, Ugel 04, Ancón 2017", formada en la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado de Maestría en Educación con mención en docencia y gestión educativa, obtuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas de la Red 10, Ugel 04, Ancón 2017, con un diseño de tipo no experimental transversal - Correlacional , en una población de 115 personas, concluye lo siguiente:

Los estadísticos obtenidos afirman que, si existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y clima organización en las instituciones de la Red 10, Ugel 04, Ancón; en donde se obtuvo un nivel de significancia $P < 0.005$ y una correlación de Rho de Spearman de 0,534.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Base teórica de la variable liderazgo transformacional

2.2.1.1. Definiciones de la variable liderazgo transformacional

Burns (1978) define el liderazgo transformacional:

El liderazgo transaccional como tal determina se enfocan en cambios con sus partidarios obteniendo en cuenta las necesidades existentes, por lo contrario, el liderazgo transformacional busca mejorar las insuficiencias de sus participantes y originan cambios significativos a nivel individual y organizacional. Según Bass, el líder transformacional inculca y motiva a sus colaboradores a crear visiones realistas que puedan ser compartidas, los estimula intelectualmente y tiene

en cuenta sus diferencias específicas. (p. 20)

Bass y Riggio (2006) define el concepto de liderazgo transformacional:

Es rotundamente más amplio que el carismático y que lo contiene como un componente fundamental, pero que además origina la consideración individual y la estimulación intelectual de los seguidores. El concepto del líder transformacional fue entonces reconocido a través de características como el carisma, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individual. (p. 77)

Velásquez (2006) al respecto dice que: es un estilo preciso, como un proceso de cambio positivo en los seguidores, centrándose en convertir a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, enfocando de manera integral a la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores.

2.2.1.2. Importancia de la variable liderazgo transformacional.

El liderazgo es un aspecto muy imprescindible porque involucra muchos aspectos importantes en la empresa, como el crecimiento de cada persona y de la misma organización. Es decir, el líder busca el rumbo correcto que debe tener la empresa para su buen crecimiento y a la vez tener en cuenta el mundo competitivo donde se encuentre.

El líder es importante desde que pisa la empresa porque se encarga de dirigir la fase de la planificación y llevar el control defendiendo así mismo su área, de acuerdo con la dificultad que se presente, determinando siempre las mejores decisiones.

Ahora bien, la empresa cuando está constituida es donde necesita estar en constante crecimiento para ello es donde se analiza los problemas que puedan surgir tras posicionarse la empresa en el mercado, ir observando qué

factores necesita mejorar la empresa para poder satisfacer las necesidades la población o los clientes, es ahí donde el líder analiza la forma optimizar los procesos y establece un modelo de gestión que desarrollará durante su permanencia en la empresa.

Por último, un líder es importante también cuando la empresa se encuentra estable porque es ahí donde se necesita analizar los procesos que permitan dominar el sector en el que está la empresa.

En conclusión, el líder es importante como se acaba de mencionar en estas tres etapas de acuerdo al desarrollo de la empresa, porque simplemente una empresa sin líder no se puede conducir a los objetivos donde se quiere llegar, no se logra crecer o desarrollarse como se quiere lograr y mucho menos podrá enfrentarse a la competencia.

Bohórquez (2015) dice que:

Los líderes transformacionales inculcan a otros a superarse; aportan reconocimiento individual; estimulan a buscar nuevas alternativas o formas de pensar; facilitan la identificación o subordinación de sus propios intereses a los objetivos del grupo. Los líderes juegan un papel fundamental, pues en sus manos está que el cambio tenga lugar y, de las estrategias que utilice, dependerá el resultado del mismo. (p. 14)

Fishman (2005) señala que:

El sentido principal del líder transformador es la interrelación con sus trabajadores, direcciona las perspectivas que se fomentan con un fin en común, con la finalidad de cumplir con todos y con él mismo, y con el bien o fin de la empresa. Es el tipo de liderazgo más positivo en beneficio de todos en forma consolidada, siendo la idea de predicar con el ejemplo y obtener el ideal más alto del ser humano que es el de servir a

los demás. (p. 13)

Maxwell (2009) dice:

El líder transformador persevera en poder obtener una enseñanza desarrollada en la organización, es conveniente diseñar una proyección necesaria que dirija las acciones en base a un logro de resultados con eficacia y eficiencia. Orientándose en trabajo en equipo, repartiendo los conocimientos y estilos a través del propio modelo; se localiza continuamente instituyendo nuevos guías que trabajen orientados en alcanzar sus objetivos por medio de la organización (p. 16).

2.2.1.3. Características de la variable liderazgo transformacional

Según Bass y Avolio (2006), los líderes transformacionales, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo, aun cuando no tenga satisfechas sus necesidades vitales existenciales, tales como la seguridad y salud; así como las relacionales, que incluyen el amor y afiliación. De esta manera, al referir las particularidades del líder transformador, se señalan las planteadas por los autores referidos, siendo estas las siguientes:

Carisma: Es preciso tener ciertas ídoles los cuales accedan a ganarse el respeto y puedan estar encantados y cambiar en individuos de confianza al definir una conducta ética y moral. Esto permitirá que el guía carismático señale representaciones novedosas de trabajo mientras se asemeja nuevas circunstancias frente a las coacciones que se encuentran.

Creatividad: Para obtener soluciones efectivas los líderes provocan e incitan la creatividad al personal para que se

desenvuelvan de manera autónoma; asimismo resolviendo de manera efectiva las tareas organizacionales.

Interactividad: La aplicación de esta medida es para ejercer la interrelación entre los segmentos del grupo, estimulando los cambios de modo conjunta, investigando el cambio del personal de la organización.

Visión: El líder se plantea un objetivo que quiere alcanzar con mucho propósito con la participación del personal apoyándose en las habilidades comunicativas tomándolas potentes para alcanzar más esfuerzo en sus labores.

Orientación a las personas: Involucra el grado donde el líder atiende las necesidades de cada trabajador preocupándose por sus inquietudes, conflictos y donde también pueda celebrar el aporte que hace para el equipo de trabajo; obteniendo la motivación para desarrollarlas. (p. 170)

2.2.1.4. Teorías relacionadas al liderazgo transformacional

Teoría de liderazgo transformacional de Bass (1981)

El liderazgo transformacional según Bass, habla que es opuesto al liderazgo transaccional debido a que esto se trataría que es más rutinario y diario.

Como bien lo dice Bass, con el liderazgo transformacional se logró resultados excepcionales en los subordinados en base de su motivación, es decir cambia rotundamente la perspectiva a cada individuo que va desde motivación regular hasta el compromiso, permitiendo la elevación de los deseos y el autodesarrollo de sus seguidores.

Por otro lado, Burns (1978) considera que esta teoría, los líderes transformacionales en vez de despertar el interés personal está enfocada en despertar el interés en el individuo un alto conocimiento de temas claves para el grupo y la organización, mientras aumenta la confianza de sus seguidores gradualmente los mueven los intereses para la existencia hacia interés de crecimiento grupales.

Principios del liderazgo transformacional

Bass y Avolio (1994), nos da a entender que el principal valor de las organizaciones son las personas y que el liderazgo transformacional jugando un rol primordial dentro del desarrollo de las mismas, enfatizando los siguientes principios que se detallan a continuación:

Crear una visión inspiradora del futuro:

- Desarrolla su actuar como un ejemplo digno de imitar por sus seguidores.
- Analiza todos los aspectos de la organización, reconociendo sus recursos, posibilidades y debilidades.
- Se preocupa por conocer los valores de las personas.
- Desarrolla una visión para el equipo que comience con la exposición de la misión, el camino que hay que recorrer y la visión, lo que se desea alcanzar.

Motivar a la gente a comprar y entregarse en el logro de la visión.

- Desarrolla una visión auspiciosa
- Desarrollo estrategias adecuadas de motivación a sus seguidores.
- Hace el seguimiento de los niveles de satisfacción de los colaboradores.

Gestionar la entrega de la visión

- Relaciona una gestión eficaz con la gestión sensible entre sus miembros.
- Explica las funciones y responsabilidades a cada integrante de la organización, para conectarse con los planes estratégicos.
- Se formulan objetivos de corto, mediano largo plazo enfocados en la motivación del personal.
- Se preocupa en ser un modelo de trabajo permanente y perseverante.
- Fomenta la comunicación permanente, retro alimentándose en la importancia que la merece. Construir relaciones cada vez más fuertes, basadas en la confianza.
- Se centra en atender a sus seguidores y se esfuerza con ayudarle a alcanzar sus objetivos personales y profesionales.
- Entiende que el éxito de una organización es un proceso a largo plazo.
- Se preocupa por conocer a las personas de manera individual para comprender sus necesidades y ayudarlos a superar los mismos.
- Se orienta a construir relaciones, ganar confianza y ayudar a individuos a crecer

2.2.1.5. Dimensiones del liderazgo transformacional

Influencia idealizada

Bass y Avolio (2006) dicen que:

El líder transformacional realiza una influencia idealizada lo cual involucra a darle sentido a sus partidarios. Trata a cada seguidor, además le facilita apoyo, desarrollo, oportunidades de mejora; el líder se gana el respeto, así como la confianza de sus seguidores. Empieza una profunda caracterización con sus seguidores y crea altos niveles de conducta moral y ética.
(p. 173)

Yukl (2008) dice:

Este factor se relaciona con la estimulación a los seguidores y el compromiso emocional de los mismos, además, se relaciona con la capacidad de los líderes para ganarse el respeto y la confianza y de esta forma generar seguridad y la armonía con el líder. (p. 107)

El carisma asimismo se le conoce a la influencia idealizada y es que suele mostrar objetivos altruistas por parte de un líder transformacional que siempre procura alcanzar de manera genuina sin acudir a la independencia que crea la idolatría. Cuando un líder logra que sus partidarios se sientan más reconocidos con la misión y los objetivos, los trabajadores empiezan a experimentar mucho más el compromiso.

Motivación inspiradora

Bass (1998) dice:

La práctica de la motivación inspiracional en los líderes transformacionales hace que sus seguidores evidencian el trabajo con las metas establecidas y la visión simultánea. Esta dimensión está relacionada la competencia que hace cambiar comportamientos y actitudes a sus colaboradores. (p. 107)

Velásquez (2006) define esta dimensión como: los líderes transformacionales tienen la capacidad de motivar los cambios en las expectativas del grupo para impulsarlos a la solución de los problemas organizacionales para actuar en función de ser resueltos. Estos líderes son considerados motivadores del equipo de trabajo, siendo reconocidos como ejemplos a seguir.

Es la parte que genera el líder para lograr infiltrar y motivar a sus contribuyentes para obtener un mismo objetivo para el futuro. Asimismo, el líder

busca pedir que los colaboradores saquen lo mejor de cada uno de ellos para que localicen sentido y significado a su trabajo, para que así logren participar en el éxito de metas colectivas.

Estímulo intelectual

Bass y Avolio (2006) indican que:

El líder transformacional anima a otros para que recapaciten acerca de los inconvenientes y desenvuelvan las habilidades, estimulando a la reflexión, creación, o nuevas ideas y soluciones a las circunstancias de conflicto organizacional. La estimulación intelectual ayuda a los demás a concientizar, así como a implantar soluciones a los inconvenientes. (p. 172)

Fishman (2005) dice: “En la práctica de estimulación intelectual el líder desafía sus propias creencias y de las de sus seguidores e incita la implementación de nuevas ideas” (p. 107).

El líder busca desarrollar la creatividad de su personal, impulsando la descendencia de suplentes y el cuestionamiento de supuestos efectivos, es decir cuando los líderes incitan mucho más al personal la creatividad aumenta, ya que ellos toman el papel de guías estableciendo retos a los trabajadores lo que desempeñan juntamente con el líder para que el trabajador pierda el miedo de afrontar.

Consideración individualizada

Lussier y Achua (2011) sostiene:

La consideración individual es el interés auténtico del líder por cada uno de sus colaboradores en el aspecto personal, así como integrante del trabajo. Otro rasgo de este factor es que hace referencia al liderazgo que incita a asumir con

responsabilidad la participación de las personas en la organización, los líderes los hacen sentir importantes en su aportación en los resultados alcanzados. (p. 107)

Leithwood, Mascall y Strauss (2009) dicen que:

Un líder es autónomo al empezar, lo desarrolla investigando de cómo obtener logros y evolucionando con cada uno de ellos, con sus propios medios. En este argumento de consideración individual enfocándose como miembros tanto el líder como el seguidor. El líder transformacional crea circunstancias de enseñanza, estableciendo un clima de apoyo, demostrando aceptación de las oposiciones individuales y respalda una comunicación bidireccional. (p. 172)

El líder se compromete por sus trabajadores pero como individuos, esta dimensión expresa toda la capacidad de un líder que atiende las necesidades propias de sus colaboradores. El líder ejerce con el fin de ceder nuevas ocasiones de evolución.

2.2.2. Base teórica de la variable desarrollo del potencial humano

2.2.2.1. Definición de la variable desarrollo del potencial humano

Cruz, Rojas, Vega y Villegas (2002) El potencial humano es la ampliación de la capacidad a la producción de la labor sujeta con avances en las mentes de los trabajadores. Estas capacidades ilustradas se consiguen con el ejercicio constante, la formación y la práctica. Se describe al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente útil.

Becker (2002) citado por Cruz et al. (2002) La transformación en capacidad como valor de futuro, concreta el potencial humano así que la

transformación en conocimientos e información a las personas; esta revolución permite que la gente dé un mejor beneficio de productividad en la capital moderna ya que se aprovecha la capacidad de las personas.

Chiavenato (2000), "Recuenta que un evento de valoración del desempeño se encuentra bien analizado, coordinado y ejecutado, regularmente aporta mejoras a corto, mediano y largo plazo. Los primordiales beneficios son habitualmente, el evaluado, el jefe, la empresa y la comunidad" (p. 7).

El Desarrollo del Potencial Humano es una inclinación interdisciplinaria que retoma elementos del humanismo, la fenomenología y el existencialismo, para aplicarlos a las diferentes áreas. Se considera que el hombre, es el ser que tiende a la autorrealización, vive encaminado hacia una meta, hacia un objetivo o hacia valores que forman la base de su identidad; y que el ser humano.

Podemos entender al Desarrollo del Potencial humano como el proceso de desarrollo individual característico de las personas, cuyo fin es la completa expresión de potencialidades innatas y habilidades adquiridas durante la vida.

2.2.2.2. Importancia de la variable desarrollo del potencial humano

La importancia del desarrollo del potencial humano es una misión que pertenece al desarrollo personal ya sean de empresarios o colaboradores en general que pertenecen a la organización, con el objetivo de impulsar la solidaridad, la mirada crítica y el sentido de pertenencia a la compañía.

Como se menciona lo que se quiere es de iniciar la capacidad de la empresa, donde se intercede la organización y la participación de las personas para tratar de desarrollar las actitudes, los valores, las destrezas y los conocimientos que son precisos para lograr los objetivos empresariales.

Happer y Lynch, (1992) enfocan la gestión de los recursos humanos como una serie de acciones encaminadas a maximizar el potencial humano

tanto a nivel individual como colectivo en pro de llevar a cabo un adecuado desempeño y por consiguiente lograr los objetivos propuestos (p. 43).

2.2.2.3. Características de la variable desarrollo del potencial humano

Según Chiavenato (2002) Los individuos instituyen el principal activo de la organización, de ahí la insuficiencia de que esta sea más consciente y este más atento de los empleados teniendo las siguientes características:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión en la elaboración correcta de las tareas empleando los métodos y reglas impuestos a los empleados y, en consecuencia, se obtenía eficiencia.
- Suministrar las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral logrando que los esfuerzos de las personas sean más productivos para beneficiar a los clientes, a los socios y a los empleados.
- Para perfeccionar el desempeño, las personas deben distinguir justicia en las recompensas que reciben.
- Ampliar la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: para ser beneficiosos, los empleados deben sentir que el trabajo es adecuado a sus capacidades y que se les trata de manera equitativa. Para los empleados, el trabajo es la es la mayor fuente de identidad personal.

2.2.2.4. Teorías relacionadas a la variable desarrollo del potencial humano

Teoría de la activación humana

Leal (2010) la matriz epistémica constituye la fuente que origina y rige el modo general de conocer, dando origen a un sistema de ideas: una cosmovisión, una teoría, una ideología, métodos y estrategias

correspondientes a un paradigma científico para abordar una realidad, sea esta natural o social. De esta forma, los sistemas de ideas neológicos, están absolutamente articulados a los paradigmas, los cuales se caracterizan por contener instancias cerebrales, espirituales, computantes, lingüísticas, teóricas, culturales, sociales, históricas que de él dependen.

Visión contextual

La visión contextual pretende mostrar la realidad social y educativa estudiada, asociada al desarrollo del potencial humano. El proceso permitió obtener una dirección inicial en el abordaje del tema, el cual se fue delimitando en forma progresiva quedando constituido con los siguientes contenidos:

- Humanidad, naturaleza humana y la condición humana.
- La civilización humana: superación de la crisis en la sociedad.
- Necesidad de apelar a los derechos humanos: la educación ha sido vaciada de humanidad.
- La deshumanización en la escuela moderna.
- El sujeto en el contexto escolar más allá del enfoque técnico de currículo e inteligencia.

Teoría de la psicología humanística y transpersonal

Carrillo (2015) manifiesta que los prototipos de seres humanos más autorrealizados (con capacidades humanas que trascienden las tradicionalmente reconocidas), los podemos encontrar en los místicos de todas las religiones a lo largo de la historia de la humanidad, quienes han Elevado su propio desarrollo personal de la identidad personal ordinaria con la que se identifica la conciencia humana. Un nivel en donde la conciencia humana se expande más allá de las limitaciones orgásmicas del ego humano y que de hecho se ha des identificado de cualquier forma limitado o autorrealizado, para pasar a ser uno con la realidad, puesto que en este nivel desaparece la escisión entre sujeto y objeto.

El modelo de desarrollo humano en las humanística y transpersonal

El término humanístico es algo ambigua, por varios significados diferentes entre sí. Algunas de las inapropiadas acepciones que comúnmente se relacionan al enfoque humanístico de desarrollo humano como:

- El acotarlo como una disciplina liberal que fomenta el estudio de la cultura humana clásica o la creencia de que la esencia de la humanidad puede ser desarrollada a partir del humanismo cristiano.
- Desarrollar todas nuestras habilidades positivas o potenciales humanos mismos constantemente en todas sus creaciones, y en la imaginación.
- Desarrollar las habilidades humanas latentes.

2.2.2.5. Dimensiones de la variable desarrollo del potencial humano

Capacitación

Chiavenato (2009) indica que:

Es un proceso educativo de carácter importante que se aplica de forma organizada y sistémica, en donde el personal obtiene o desenvuelve las habilidades específicas referentes al trabajo, y transforma las cualidades sobre aspectos de la organización, el puesto o el contexto laboral. Como elemento del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la formación involucra por un lado, un proceso definido de contenidos y etapas encaminadas a lograr la composición del contribuyente a su puesto y a la estructura, el aumento y sustento de su eficiencia, así como su mejora personal y laboral en la empresa. Y, por otro, un almacenado de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la

creación de gestiones específicas de la empresa para su normal desarrollo. (p. 312).

Hernández (2010) que:

La técnica debe dominar un capítulo predestinado a las tácticas para su puesta en conocimiento. Esto simboliza, asemejar los medios organizados y dependientes, así como los momentos más pertinentes para su cumplimiento. Implica esta etapa, estrategias de negociación, de conexión y de orientación del plan” (p. 116).

Evaluación de desempeño

Es un proceso sistemático que mide el grado de eficacia de personas que llevan a cabo las actividades y su desempeño que desarrollan en el puesto de trabajo.

Chiavenato (1994) y Villegas (1997) indican que:

La evaluación del desempeño, es apreciar cual es el servicio que se tiene cada uno de los participantes de la corporación en proporción a su lugar de trabajo. Además supone que no solo permite apreciar lo que está cumpliendo y como se está estableciendo ese trabajo en ese preciso momento de su vida laboral, sino que posibilita apreciar cual es el potencial de desarrollo futuro de cada uno de los colaboradores. Pero para estos dos autores, el fin último es que a través de los efectos obtenidos se da el suceso a las empresas de establecer una táctica e introducir nuevas políticas para el desarrollo del personal de tal modo que aumente la productividad de la identidad (p. 13).

Alles (2000) define:

La Evaluación de Desempeño como un instrumento de gestión de los Recursos Humanos, para gerencia, dirigir y supervisar a los empleados. Recoge información sobre la actuación de éstos, la compara con los factores establecidos previamente y determina cual ha sido la contribución del empleado a los objetivos organizacionales (p. 24).

Selección de personal

Chiavenato (2006) "Explica que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más encajen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficacia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal. (p. 9).

López (2010) la selección de personal es una actividad organizada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar con carácter predictivo las características personales de un conjunto de subordinados a los que se denomina candidatos, que les diferencia de otros, y les hace más idóneos, más aptos o más cercanos a un conjunto de características y capacidades determinadas de antemano como requisitos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Liderazgo

Representa las habilidades que un individuo tiene para influir, para darle perfil a un grupo de trabajo, haciendo que el equipo trabaje organizadamente.

Trabajo en equipo

Es el esfuerzo que da un grupo de personas en el centro laboral para juntarse a la realización de un proyecto, con personas orientadas para un objetivo.

Productividad

Se refiere a los resultados que se obtienen en la empresa con el fin de llevar los objetivos a la incrementación de sus tasas, realizando mejores estrategias.

Desempeño

Capacidad de tener un buen cumplimiento de la calidad de trabajo y cumplimiento de las habilidades que uno aporta según su labor.

Crecimiento empresarial

Es la evolución que tiene una empresa como resultado de la labor de sus subordinados durante la transformación corporativamente.

Clima organizacional

Es el ambiente que se genera a través de los miembros de un grupo u organización, relacionándose con la motivación de los trabajadores.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación es de un tipo descriptivo, porque su principal objetivo es describir las variables y realizar el análisis de la relación dada.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) dice, “que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92).

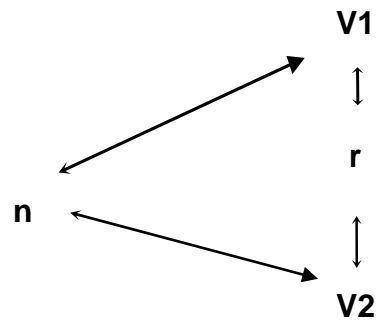
Diseño de investigación

El presente estudio responde al diseño de estudio descriptivo correlacional, porque su objetivo principal es determinar la relación que existe entre dos variables, en este caso determinaremos la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

Hernández, et al. (2014) indican:

Los estudios descriptivos sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, indagar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados. (p. 91)

El diseño correlacional es como sigue:



En el esquema:

n = Tamaño de la muestra

X = Liderazgo transformacional

Y = Desarrollo del potencial humano

r = Relación entre las variables

3.2. Población y muestra

Población

La población está compuesta por los trabajadores del área de planta externa de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

Tabla 1

Población de los trabajadores de la empresa Dominion Perú.

Áreas	Número de colaboradores	%
Planta externa	30	60 %
Supervisores	4	10 %
Técnicos	6	30 %
Total	40	100 %

Según Hernández et al. (2010) una población es definida como: “Conjunto de todos los entes que concuerdan con determinadas características” (p. 174).

Muestra

La muestra está conformada por 40 trabajadores de la empresa Dominion Perú, correspondientes a las distintas áreas administrativas ya mencionadas, siendo una muestra no probabilística, con este tipo de muestra se pudo determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano.

Hernández et al. (2014) “Es pequeño grupo de la población de interés en la que se recogerán datos, que se tiene que especificar o concretar de antemano con precisión, de que debe ser representativo de la población” (p. 173).

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

Hipótesis específicas.

Existe relación entre el liderazgo influencia idealizada y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

Existe relación entre liderazgo motivación inspiradora y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

Existe relación entre liderazgo estímulo intelectual y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

Existe relación entre liderazgo consideración individualizada y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

3.4. Variables – Operacionalización

Definición conceptual del liderazgo transformacional

Según Bass y Avolio (2006) definen como:

Los líderes transformacionales, a través de la influencia ejercida en sus interrelaciones con miembros del grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar los intereses más particulares para buscar un interés colectivo aun cuando no tenga satisfechas las necesidades vitales existenciales, tales como la salud y la seguridad; así como las relaciones que incluyen el cariño y afiliación. (p. 168)

Definición operacional del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional, es una variable que se calcula por cuatro dimensiones (estimulación intelectual, motivación inspiracional, influencia idealizada y consideración individualizada) expresados en términos de 25 ítems que permitieron medir la percepción del personal respecto al liderazgo transformacional donde se desenvuelven laboralmente.

Definición conceptual del desarrollo del potencial humano

Cruz, Rojas, Vega y Villegas (2002) definen:

El potencial humano es la capacidad y la elaboración de un trabajo alcanzado con progresos en los contenidos de trabajadores. Estas capacidades alcanzadas se adquieren con una preparación, educación y la experiencia. Se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente útil (p. 4).

Definición operacional del desarrollo del potencial humano

El desarrollo del potencial humano es la variable que se midió en tres dimensiones, 9 indicadores que se expresaron en 25 ítems que admitieron medir la percepción respecto a las características dentro de la empresa.

Tabla 2

Operacionalización del variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Influencia idealizada	Conducta	1 al 9	1: Nunca	Bajo 61-74
	Carisma		2: Casi nunca	
Motivación inspiradora	Manejo emocional	10 al 14	3: A veces	Medio 74-98
	Optimismo en actividades individual		4: Casi siempre	
Estimulo intelectual	Manejo de situaciones	15 al 20	5: Siempre	Alto 98-124
	Ideas innovadoras			
Consideración individualizada	Desarrollo de actividad	21 al 26		
	Desarrollo de personal			

Apoyo emocional

Tabla 3

Operacionalización de la variable desarrollo del potencial humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
				Bajo
Capacitación	Necesidades	1 al 8	1: Nunca	63-77
	Conocimientos			
	Habilidades			
Evaluación de Desempeño	Obligaciones	9- 18	2: Casi nunca	Medio
	Productividad	3: A veces	4: Casi siempre	77-95
	Tareas			
Perfil	5: Siempre			
Selección de personal		Experiencia	19-25	
Motivación			95-112	

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos de investigación

En la presente investigación se utilizó el método cuantitativo ya que se identificó por utilizar métodos y técnicas como son de medición de las unidades de análisis, el estudio detallado de los datos recolectados en la muestra, para comprobar la relación entre variables de estudio y las dimensiones.

Según Hernández (2010) refiere que: “El método cuantitativo resulta de la revisión de la literatura y la perspectiva del estudio. Depende de los objetivos del investigador para combinar los elementos en estudio” (p. 89).

Técnica

En el desarrollo para la presente investigación se utilizó la encuesta como técnica para medir las variables.

Bernal (2006) indica: “Es un procedimiento que empleamos como el sujeto de conocimiento para poder captar la realidad, se constituye en el instrumento cotidiano para entrar en contacto con los fenómenos” (p. 40).

Asimismo, se utiliza el fichaje en la recaudación de datos de fuentes primarias y secundarias con el objetivo de redactar correctamente el marco teórico de la investigación, también se realizó la encuesta como principal fuente de recolección de datos para evaluar el liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano.

Carrasco (2005) define la encuesta como: “Una técnica de investigación social para la 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).

3.6 Descripción de instrumentos utilizados

El instrumento utilizado para la indagación fue el cuestionario, a base de la escala de Likert. El primer instrumento con alternativas politómicas relación a la variable liderazgo transformacional que posee un cuestionario de 26 ítems donde cuenta con cuatro dimensiones. Por otro lado, la variable desarrollo del potencial humano posee un cuestionario de 25 ítems en base a la escala de Likert, teniendo en cuenta sus dimensiones respectivas.

Bernal (2006): dice: “La encuesta es un método que se efectúa por medios de interrogación, observando los aspectos relativos a los grupos. Es un proceso de investigación para conocer el objetivo de estudio” (p. 3).

Instrumento I: Cuestionario del liderazgo transformacional

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de liderazgo transformacional
Autor	: Stephany Jiménez Álvaro
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual o colectiva
Duración	: 30 minutos
Aplicación	: Trabajadores de la empresa Dominion Perú
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción

El siguiente cuestionario nos sirve para identificar las dimensiones de nuestra variable liderazgo transformacional de la cual se aplica en una empresa de las cuales son: influencia individualizada, motivación inspiradora, estímulo intelectual, consideración individualizada. El instrumento contiene de 26 ítems.

Normas de aplicación

Se logra aplicar de manera individual o colectiva, la persona a quien se encuestara tiene 5 posibles respuestas en cada pregunta, reafirmando que los resultados serán confidenciales. Se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

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

Instrumento II: Cuestionario del desarrollo del potencial humano

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario del desarrollo del potencial humano
Autor	: Stephany Jiménez Álvaro
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual o colectiva
Duración	: 30 minutos
Aplicación	: Trabajadores de la empresa Dominion Perú
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción

El presente cuestionario sirve para medir las tres dimensiones del desarrollo del potencial humano que se han podido identificar como son: capacitación, evaluación de desempeño, selección de personal. El instrumento contiene 25 ítems.

Normas de aplicación

Se puede aplicar a la persona y tiene 5 posibles respuestas a cada pregunta, reafirmando total discreción. Se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

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

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

Para el análisis estadístico de la presente investigación se analizaron con un programa informativo que fue el SPSS en la versión 25. La investigación que se consiguió fue procesada con el fin de generar resultados que luego fueron analizados.

El análisis propuesto siguió los siguientes pasos:

Para la clasificación de los datos, se elaboró la base de datos de las variables en donde fueron procesados con el programa SPSS, obteniendo las descriptivas y las correlaciones en cada prueba de hipótesis.

Para analizar los valores obtenidos se realizó la interpretación de los estadísticos y se hizo la contratación de las hipótesis.

Se presentó tablas y figuras por cada variable. Asimismo, se discutió sobre los resultados, por variable y dimensiones. Posteriormente se elaboró conclusiones y recomendaciones sobre todos los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de liderazgo transformacional

La validez de instrumentos se comprobó a través del criterio de jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez de contenido, criterio y constructo de este. A continuación, se presenta los resultados de este.

Tabla 4

Resultados de la validación del cuestionario de liderazgo transformacional.

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mg. Mario Edgar Chura Alegre	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable
Mg. Jorge Luis Bonilla Ferreyra	Aplicable

Validez del instrumento de desarrollo del potencial humano

La validez de instrumento se comprobó a través del criterio de jueces, expertos en el tema, considerando el temático, metodólogo y estadístico, los cuales determinaron la validez de contenido, criterio y constructo de este. A continuación, se presenta los resultados de este.

Tabla 5

Resultados de la validación del cuestionario de desarrollo del potencial humano.

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mg. Mario Edgar Chura Alegre	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable
Mg. Jorge Luis Bonilla Ferreyra	Aplicable

4.1.1. Análisis de la fiabilidad

Fiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional

Para establecer la confiabilidad del instrumento de la variable de liderazgo transformacional se utilizó la prueba Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 6

Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el cuestionario de liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,894	26

Conforme se aprecia el valor alfa de Cronbach es igual a 0.894 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad alta y por lo tanto el instrumento es aplicable para la investigación.

Fiabilidad del instrumento de desarrollo del potencial humano.

Para establecer la confiabilidad del instrumento de la variable desarrollo del potencial humano se utilizó la prueba Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 7

Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el cuestionario de desarrollo del potencial humano

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,869	25

Se aprecia que el valor alfa de Cronbach es igual a 0.869 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad alta y por lo tanto el instrumento es confiable.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable: liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	10.0
Regular	24	60.0
Eficiente	12	30.0
Total	40	100.0

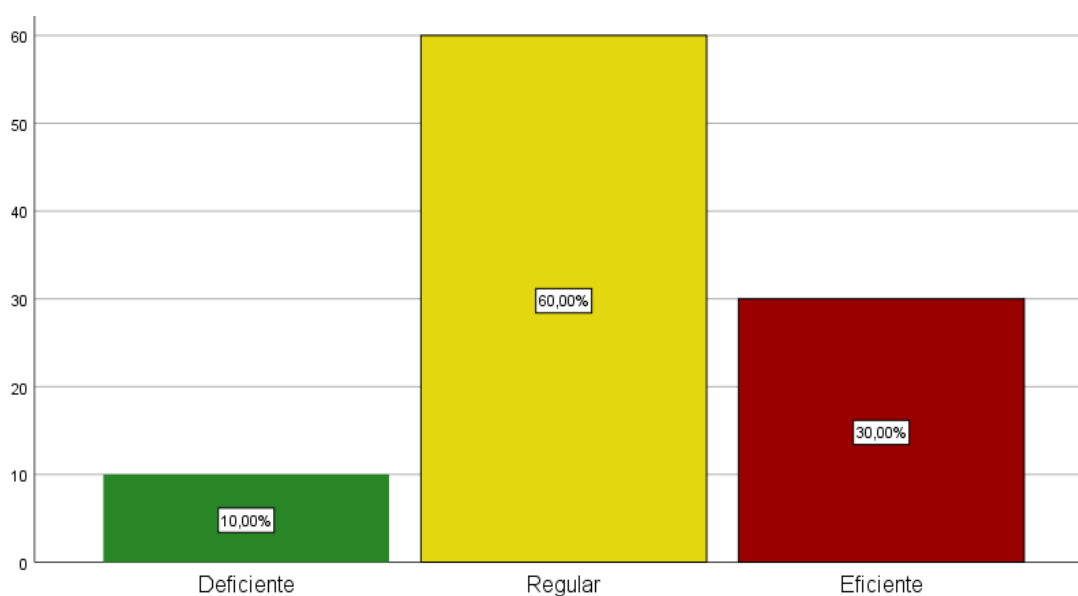


Figura 1. Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional.

Interpretación

En la figura 1 se puede apreciar 24 trabajadores que representa el 60,0% considera a la variable liderazgo transformacional a un nivel regular, 12 de los trabajadores que representan el 30,0% lo consideran eficiente y 4 trabajadores que equivale el 10,0% lo consideran el liderazgo transformacional a un nivel deficiente.

Resultados descriptivos de la variable desarrollo del potencial humano

Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable: desarrollo del potencial humano

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	20.0
Regular	21	52.5
Eficiente	11	27.5
Total	40	100.0

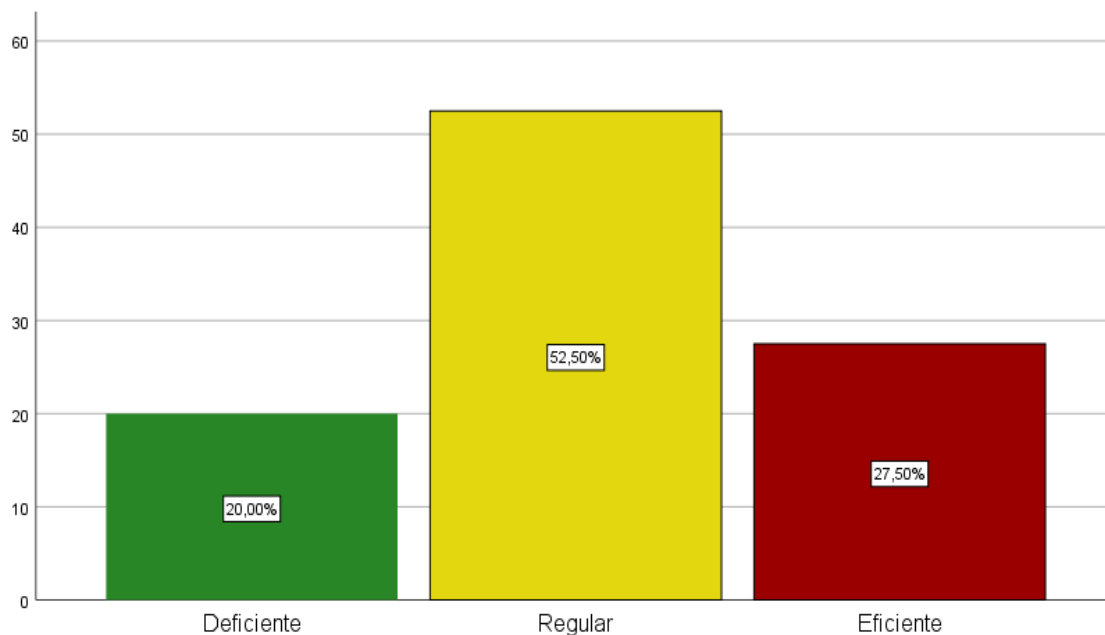


Figura 2. Análisis descriptivo de la variable desarrollo del potencial humano.

Interpretación

En la figura 2 se aprecia a 21 trabajadores que representan el 52,5% consideran a la variable desarrollo del potencial humano en un nivel regular, 11 de los trabajadores encuestados que representan el 27,5% consideran la variable un nivel eficiente y 8 encuestados que se representa por el 20,0% consideran deficiente.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones del liderazgo transformacional

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión: influencia idealizada.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	5,0
Regular	17	42,5
Eficiente	21	52,5
Total	40	100,0

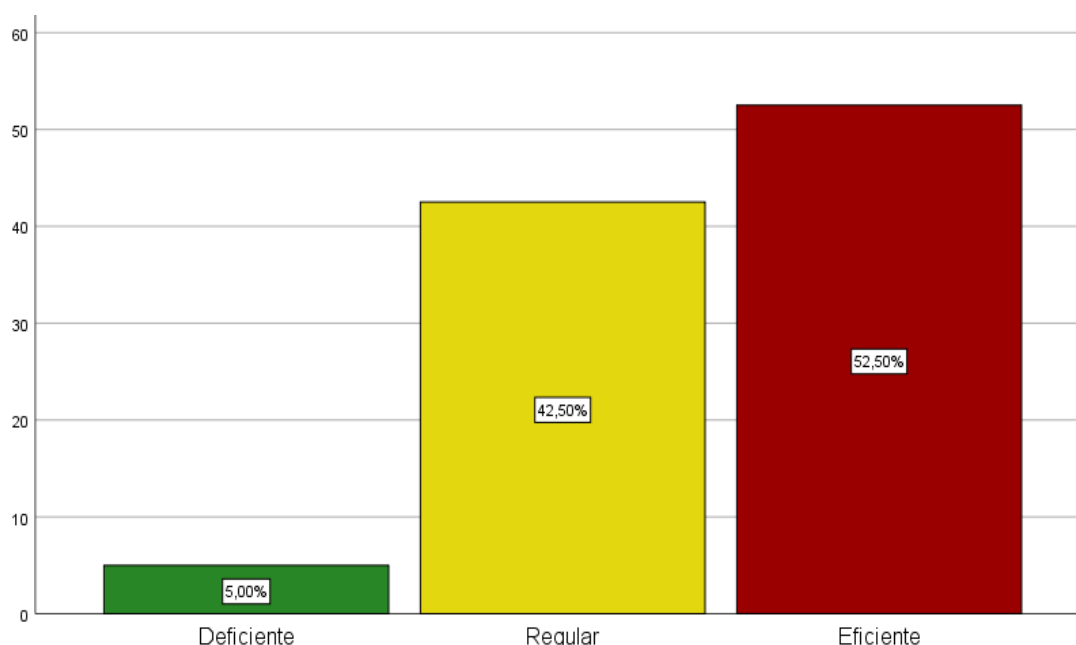


Figura 3. Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada.

Interpretación.

En la figura 3 se aprecia 21 trabajadores que representa el 52.5% considera a la dimensión influencia idealizada como eficiente, 17 de los trabajadores que representan el 42.5% lo consideran un nivel regular y a 2 trabajadores que equivalen al 5.0% lo consideran una dimensión deficiente.

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión: motivación inspiradora

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	20.0
Regular	17	42.5
Eficiente	15	37.5
Total	40	100.0

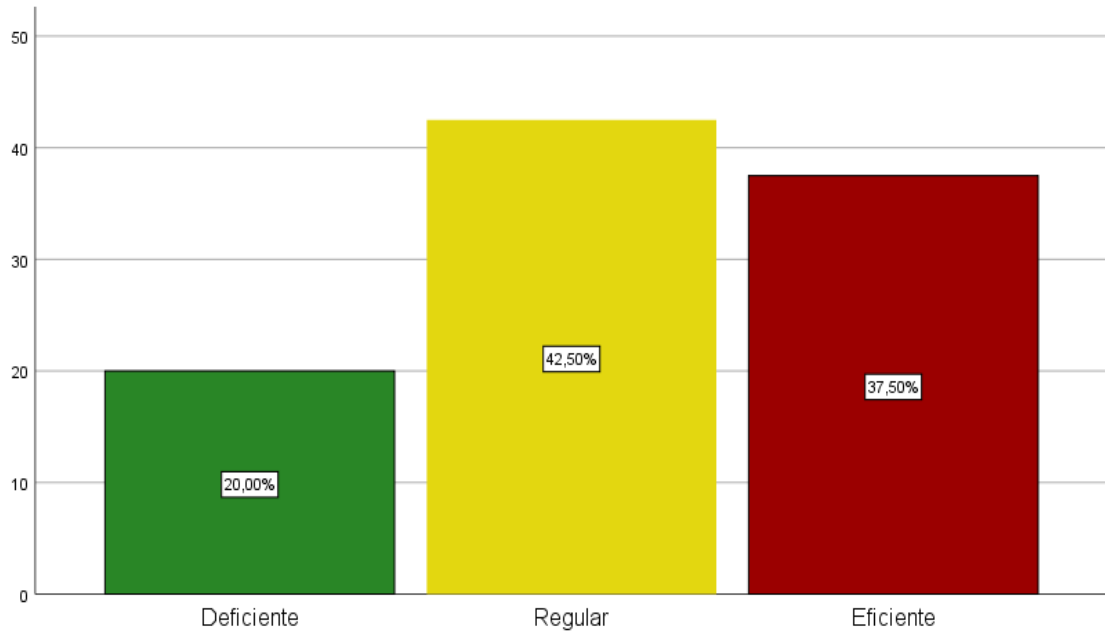


Figura 4. Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiradora.

Interpretación

En la figura 4 se observa 17 trabajadores que representa el 42.5% considera a la dimensión motivación inspiradora como regular, 15 de los trabajadores que representan el 37.5% lo consideran eficiente, y 8 de los trabajadores que equivalen al 20.0% lo consideran a la dimensión en un nivel deficiente.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión: estímulo intelectual.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	2,5
Regular	28	70,0
Eficiente	11	27,5
Total	40	100.0

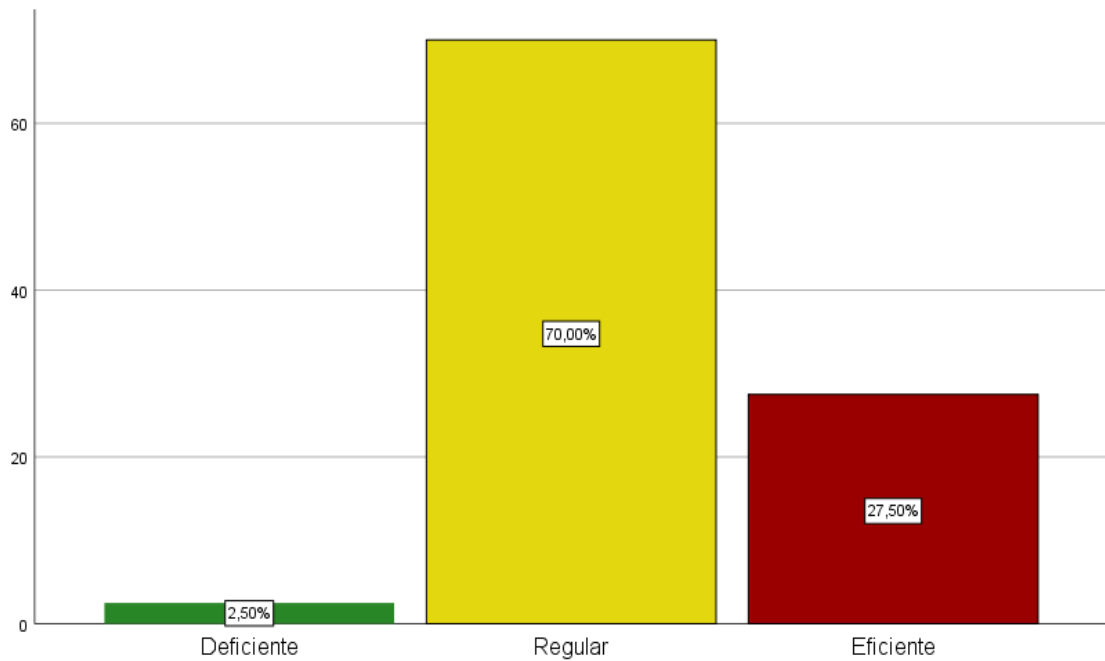


Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión estímulo intelectual.

Interpretación.

En la figura 5 se aprecia 28 trabajadores que representan el 70.0% consideran a la dimensión estímulo intelectual como un nivel regular, 11 de los trabajadores que representa el 27.5% lo consideran eficiente, y el resto trabajadores que equivalen al 2.5% consideran a la dimensión estímulo intelectual en un nivel deficiente.

Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión: consideración individualizada.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	12	30,0
Regular	17	42,5
Eficiente	11	27,5
Total	40	100.0

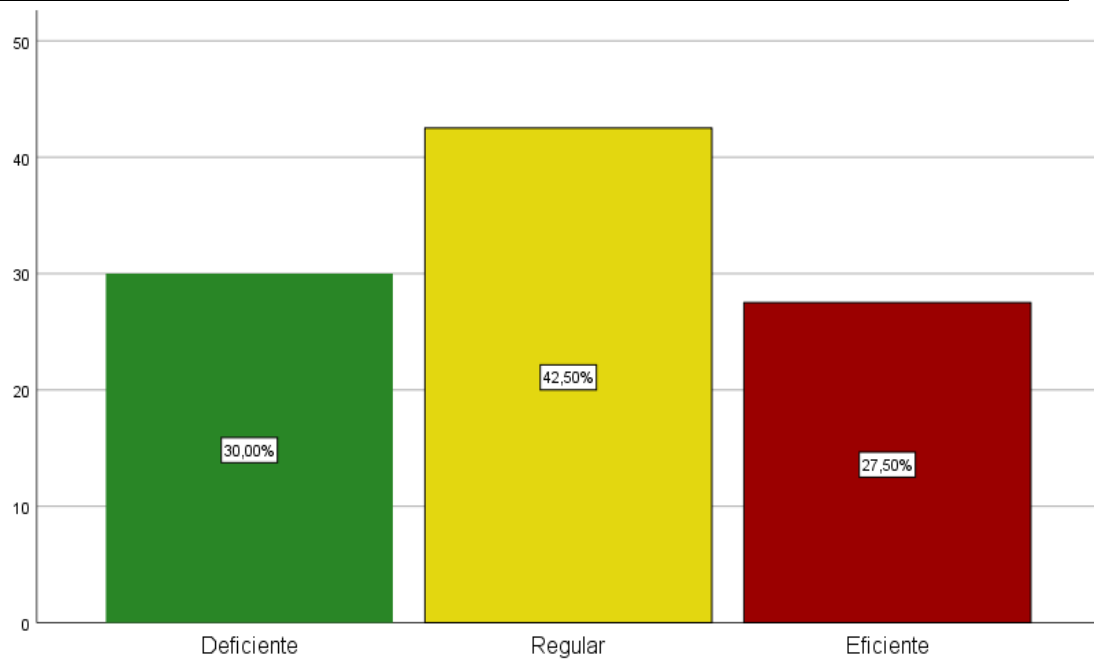


Figura 6. Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada.

Interpretación.

En la figura 6 se aprecia a 17 trabajadores que representan el 42.5 % considera a la dimensión consideración individualizada como regular, 12 de los trabajadores que representan el 30.0% lo consideran en un nivel deficiente, y 11 de los trabajadores que equivalen al 27.5% lo consideran a la consideración individualizada en un nivel eficiente.

Resultados descriptivos de las dimensiones del desarrollo del potencial humano

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión: capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	5,0
Regular	26	65,0
Eficiente	12	30,0
Total	40	100.0

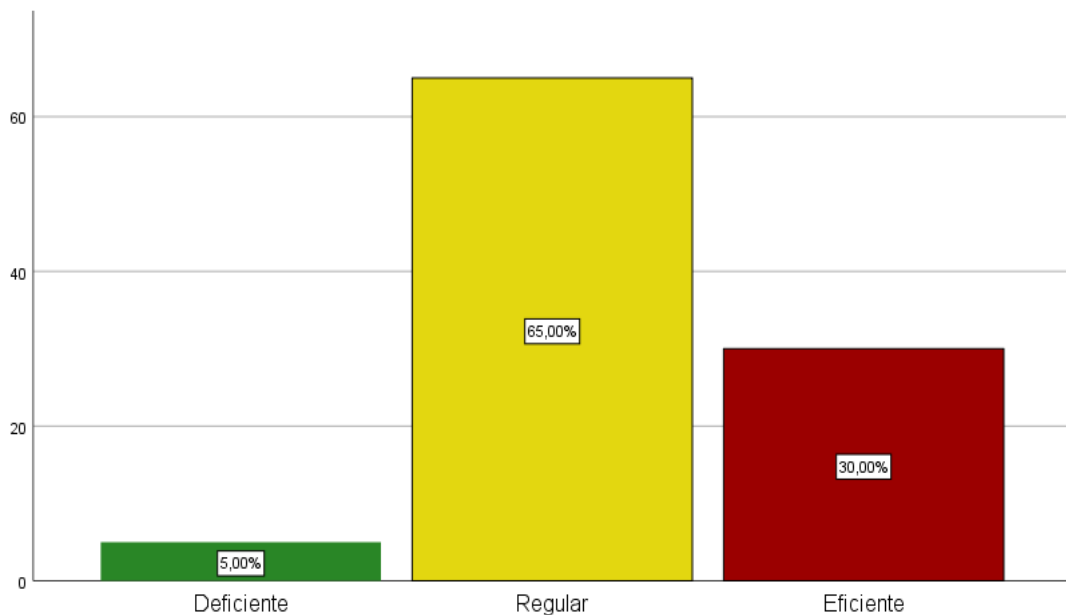


Figura 7. Análisis descriptivo de la dimensión capacitación.

Interpretación.

En la figura 7 se aprecia que 26 trabajadores que representan el 65.0% consideran a la dimensión capacitación como un nivel regular, 12 de los trabajadores que representan el 30.0% lo consideran en un nivel eficiente, y 2 de los trabajadores encuestados que se representa en un 5.0% lo consideran a la capacitación en un nivel deficiente.

Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión: evaluación de desempeño.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	21	52,5
Eficiente	19	47,5
Total	40	100.0

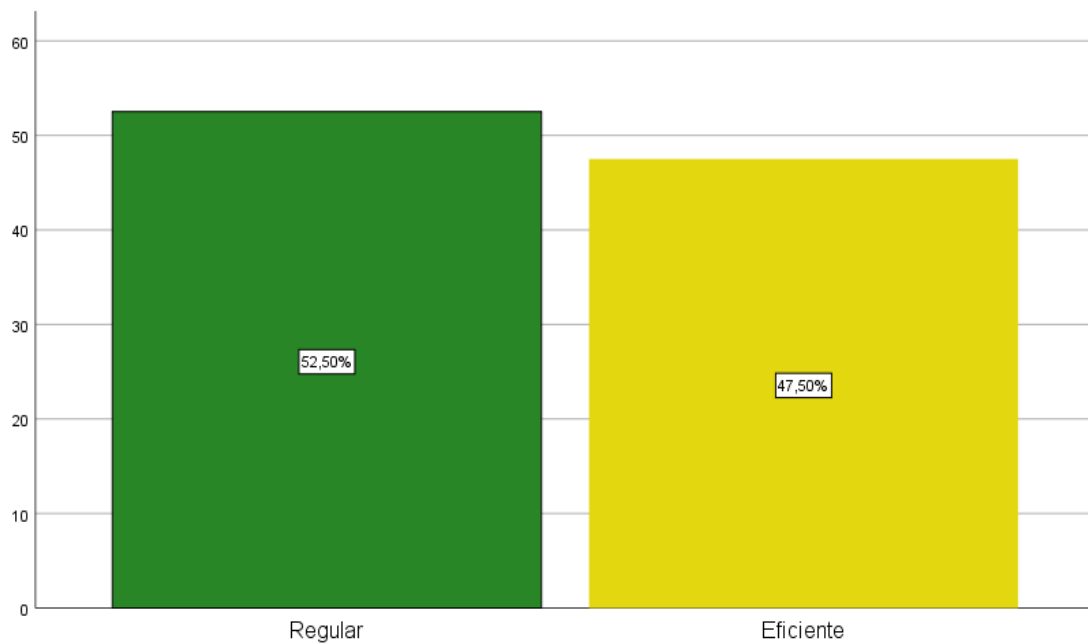


Figura 8. Análisis descriptivo de la dimensión evaluación de desempeño.

Interpretación.

En la figura 8 se aprecia que 21 trabajadores que equivale al 52.5% considera a la dimensión evaluación de desempeño en un nivel regular, 19 de los trabajadores que vienen a ser el 47.5% lo consideran en un nivel eficiente.

Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión: selección de personal.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	5,0
Regular	29	72,5
Eficiente	9	22,5
Total	40	100.0

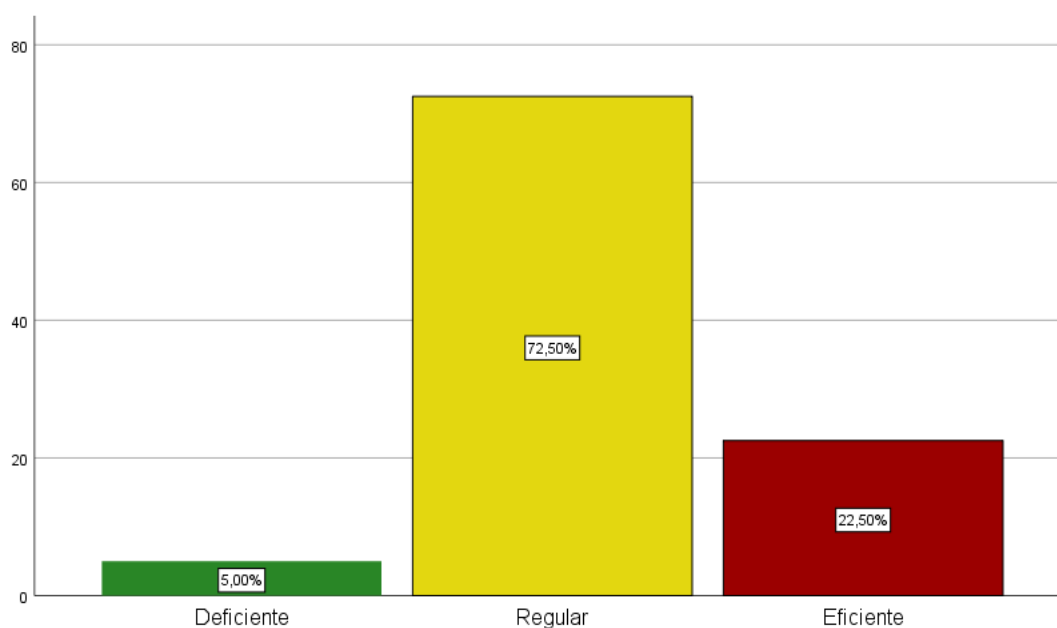


Figura 9. Análisis descriptivo de la dimensión selección de personal.

Interpretación.

En la figura 9 se aprecia que el 72.5% considera a la dimensión selección de personal como regular, 9 de los trabajadores 22.5% lo consideran eficiente, y 2 de los trabajadores encuestados equivalen al 5.0% considera a la dimensión selección de personal en un nivel deficiente.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tabla 17

Análisis de la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo del potencial humano.

		Desarrollo del potencial humano			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Liderazgo transformacional	Malo	Recuento	1	3	0	4
		% del total	2.5%	7.5%	0.0%	10.0%
	Regular	Recuento	5	17	2	24
		% del total	12.5%	42.5%	5.0%	60.0%
Bueno	Recuento	2	1	9	12	
	% del total	5.0%	2.5%	22.5%	30.0%	
Total	Recuento	8	21	11	40	
	% del total	20.2%	52.5%	27.5%	100.0%	

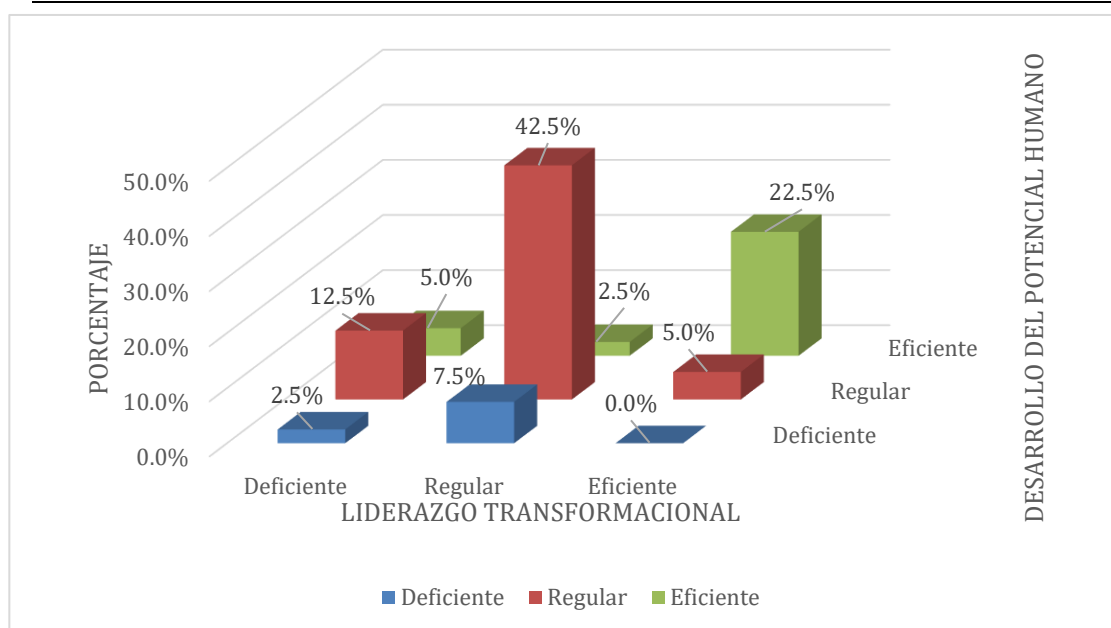


Figura 10. Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano

Interpretación

La tabla 17 y figura 10 muestran los porcentajes referente a las variables liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano, donde se observa que el 2.5% de los encuestados perciben como una deficiencia en la

relación entre dichas variables. Así mismo, 42.5% refiere que esta relación es a un nivel regular, mientras que el 22.5% afirma que esta relación es buena; esta tendencia muestra que existe relación directa entre las variables.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

Ho: La distribución de la variable desarrollo del potencial humano presenta una distribución normal.

Hi: La distribución de la variable desarrollo del potencial humano es diferente a la distribución normal.

Tabla 18

Resultado de la prueba de normalidad de la variable desarrollo del potencial humano.

	Kolmogorov - Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo del potencial humano	,224	40	,000	,924	40	,010

*Nota: *Correlación de significación de Lilliefors*

Interpretación

La tabla 18, presenta la prueba de normalidad de Shapiro-wilk donde se observa que los puntajes no se aproximan a una distribución normal en la variable desarrollo del potencial humano, ya que el valor Sig. ($p < 0.05$); lo que permite aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, la prueba estadística a usarse debe ser no paramétrica con el coeficiente Rho de Spearman.

4.6. Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

Tabla 19

Resultados de correlación entre el liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano.

		Liderazgo transformacional	Desarrollo del potencial humano
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,552**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desarrollo del potencial humano	Coeficiente de correlación	,552**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Interpretación

En la tabla 19 se observa los resultados de correlación entre las variables liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano, con un estadístico de Rho Spearman de 0,552 con un valor de 0,000 que es menor al 0,05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación significativa y directa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominio Perú, Chorrillos - 2020

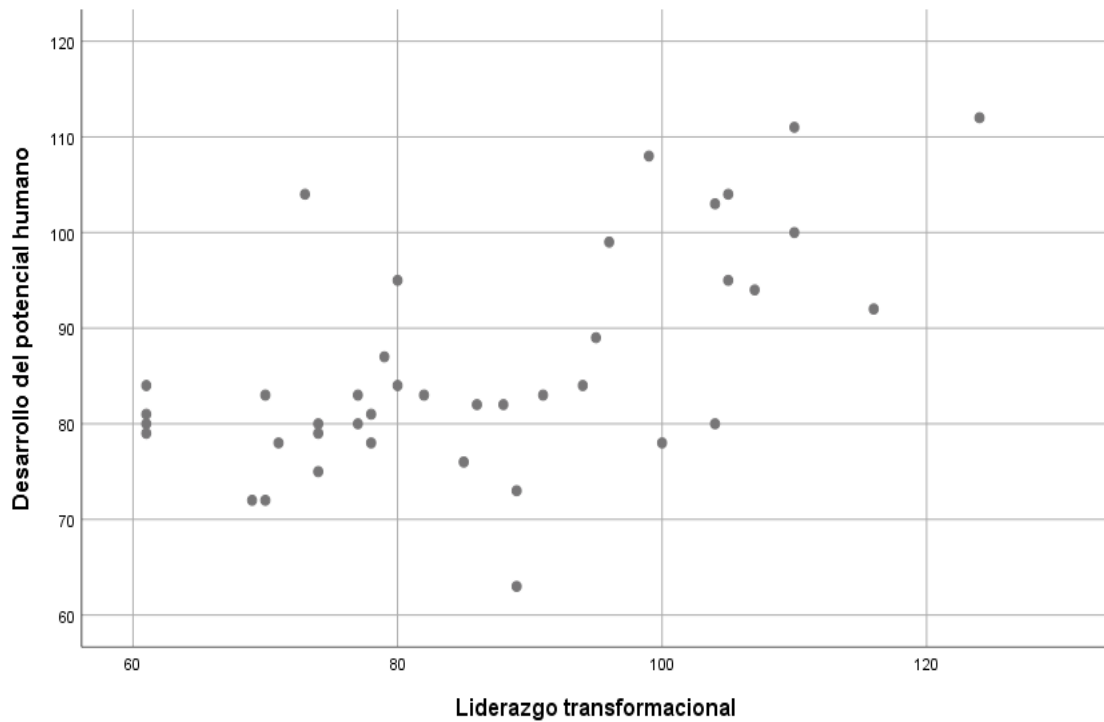


Figura 11. Gráfico de dispersión de las variables liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano.

Interpretación

La figura 11 de análisis de dispersión indica una correlación directa y positiva, esto se explica porque a medida que aumenten los puntajes de liderazgo transformacional aumentan también los puntajes de desarrollo del potencial humano.

Contrastación de hipótesis específicas

Contrastación de hipótesis específica 1

Ho. No existe relación significativa entre la influencia idealizada y el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, 2020.

Ha. Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, 2020.

Tabla 20

Resultados de correlación entre la influencia idealizada y el desarrollo del potencial humano.

		Influencia idealizada	Desarrollo del potencial humano
Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,577**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desarrollo del potencial humano	Coeficiente de correlación	,577**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Interpretación.

En la tabla 20, se observa los resultados de correlación entre la dimensión influencia idealizada de la variable liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano, con un estadístico Rho de Spearman que asciende a ,577** a una valor de 0,000, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación significativa y moderada entre la dimensión influencia idealizada y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos – 2020.

Contrastación de hipótesis específica 2

Ho. No existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

Ha. Existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos -2020.

Tabla 21

Resultados de correlación entre la motivación inspiradora y desarrollo del potencial humano.

		Motivación inspiradora	Desarrollo del potencial humano
Motivación inspiradora	Coefficiente de correlación	1,000	,481**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	40	40
Desarrollo del potencial humano	Coefficiente de correlación	,481**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	40	40

*Nota: **.* La correlación significativa es el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 21, se aprecia los resultados de correlación entre la dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano, con un estadístico Rho de Spearman que asciende a ,481**, con un valor de 0,002 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación significativa y moderada entre la dimensión motivación inspiradora y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos – 2020.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ho. No existe relación significativa entre el estímulo intelectual y el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos -2020.

Ha. Existe relación significativa entre el estímulo intelectual y el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos -2020.

Tabla 22

Resultados de correlación entre el estímulo intelectual y desarrollo del potencial humano

		Estimulo intelectual	Desarrollo del potencial humano
Estimulo intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,239**
	Sig. (bilateral)		,137
	N	40	40
Desarrollo del potencial humano	Coeficiente de correlación	,239**	1,000
	Sig. (bilateral)	,137	
	N	40	40

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

Interpretación

En la tabla 22, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión estímulo intelectual de la variable liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano, con un estadístico Rho de Spearman que asciende a ,239**, a un valor de 0,137 que es mayor al 0,05 lo cual significa que no existe correlación por lo tanto no existe una correlación significativa entre el estímulo intelectual y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos – 2020.

Contrastación de hipótesis específica 4

Ho. No existe relación significativa entre la consideración individualizada y el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

Ha. Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.

Tabla 23

Resultados de correlación entre la consideración individualizada y desarrollo del potencial humano

		Consideración individualizada	Desarrollo del potencial humano
Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	1,000	,308**
	Sig. (bilateral)		,053
	N	40	40
Desarrollo del potencial humano	Coefficiente de correlación	,308**	1,000
	Sig. (bilateral)	,053	
	N	40	40

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

Interpretación

En la tabla 23, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano, con un estadístico Rho de Spearman a 308** y un valor de 0,053 que es mayor al 0,05 lo cual significa que no existe correlación entre la dimensión consideración individualizada y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos – 2020.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Los instrumentos que se utilizaron para la recaudación de datos, fueron validados positivamente, adquiriendo resultados a un nivel de confiabilidad; respecto al instrumento de liderazgo transformacional se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,894; y para el instrumento de desarrollo del potencial humano se tuvo un valor de alfa de Cronbach de 0,869, expresando que ambos instrumentos resultaron ser altamente confiables para el recojo de datos de la muestra, dicho aspecto permite seguir con la investigación.

Relación a los resultados conseguidos en la investigación mediante el estadístico Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0,552 a un valor de significancia de p valor de 0,000, se contrasta con los resultados obtenidos.

Por Aquije (2017) en su tesis: "Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas de la Red 10, Ugel 04, Ancón 2017", formada en la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado de Maestría en Educación con mención en docencia y gestión educativa, tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas de la Red 10, Ugel 04, Ancón 2017, con un diseño de tipo no experimental transversal - correlacional, en una muestra de 115 personas, concluye lo siguiente:

Los resultados obtenidos afirman que si existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y clima organización en las instituciones de la Red 10, Ugel 04, Ancón; habiéndose obtenido una significancia calculada de $p < 0.005$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un valor de ,534.

Respecto a los resultados adquiridos en la hipótesis específica 1, mediante el estadístico de correlación Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0,557, con un valor de 0,000, es decir existe una relación significativa entre influencia idealizada y desarrollo del potencial humano, dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos.

Respecto a los resultados adquiridos en la hipótesis específica 2, mediante el estadístico de correlación Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0,481, con un valor de 0,02, es decir existe relación moderada significativa entre la motivación inspiradora y desarrollo del potencial humano, dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos.

Por Redolfo (2017) en su tesis: "Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas" para la obtener el título de Maestría en Administración de Empresas en la Universidad Cesar Vallejo, realizando una muestra de 150 colaboradores de la Ugel 04, con un diseño descriptivo correlacional, su objetivo fue establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral, se concluyó lo siguiente. Se demostró al 95 % de confianza que existe relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Ugel 04 Comas, 2017, tal como se evidencia con los resultados de contraste de la prueba de hipótesis general, siendo el valor de significancia es $p = 0.000$ menor a 0.005. La relación confirma mientras sea mayor el liderazgo transformacional mayor satisfacción laboral.

Respecto a los resultados obtenidos en la hipótesis específica 3, mediante el estadístico de correlación Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0,239 con un valor de 0,137, es decir no existe una relación significativa entre el estímulo intelectual y desarrollo del potencial humano, dichos resultados se contrastan con lo obtenido.

Respecto a los resultados obtenidos en la hipótesis específica 4, mediante el estadístico de correlación Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0,308 con valor de 0,053, es decir no existe una relación moderada significativa entre la consideración individualizada y desarrollo del potencial humano, dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos.

Por Rojas (2016) en su tesis "Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito

Unánue - Lima, 2016”, formada en la escuela de magister de la universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de magister en gestión pública, tuvo por objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016, con un diseño no experimental y una muestra de 50 colaboradores, concluye lo siguiente : Respecto al objetivo general, el liderazgo transformacional no se relaciona con el desempeño laboral según los resultados, donde $Rho\ Spearman=0.113$ y $p= 0.436$ mayor que 0.05, lo cual significa que no existe correlación.

5.1. Conclusiones

Primero. Existe relación altamente significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos – 2020, mediante un Rho de Spearman de 0,552** con un valor de 0,000.

Segundo. Existe relación altamente significativa entre la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano en los trabajadores en la empresa Dominion Perú, Chorrillos – 2020, mediante un Rho de Spearman de 0,577** con un valor de 0,000.

Tercero. Existe relación altamente significativa entre la dimensión motivación inspiradora del liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020, mediante un Rho de Spearman de 0,481** con un valor de 0,02.

Cuarto. No existe relación significativa entre la dimensión estímulo intelectual del liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos – 2020, mediante un Rho de Spearman de 0,239 con un valor de 0,137.

Quinto. No existe relación significativa entre la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos – 2020, mediante un Rho de Spearman de 0,308** con un valor de 0,53.

5.2. Recomendaciones

En relación con el objetivo general, el cual pide “Determinar cómo se relaciona el liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos – 2020”. Se recomienda brindar capacitaciones a los jefes y a los colaboradores sobre el liderazgo transformacional, motivación laboral, desarrollo personal, siendo de forma participativa y teniendo en cuenta la opinión de todos.

En relación con el objetivo específico 1, se requirió “Determinar la relación entre la influencia idealizada y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos – 2020”, los resultados permiten recomendar a la gerencia de la empresa Dominion Perú, que promuevan la integración con los colaboradores, que demuestre más igualdad, preocupación e interés con todos demostrándole que se preocupa por sus intereses y la productividad dentro de la organización.

En relación con el objetivo específico 2, se requirió “Determinar la relación entre la motivación inspiradora y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos – 2020”, los resultados permiten recomendar a los jefes y coordinadores, que se preocupen por el desarrollo profesional de los colaboradores, que se brinde reconocimientos según a la producción mensual y que se puedan establecer horarios flexibles.

En relación al objetivo específico 3, se requirió “Determinar la relación entre el estímulo intelectual y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú – 2020”, los resultados permiten recomendar al gerente líder, desarrollar capacidades de solución innovadora a sus colaboradores frente a los problemas que permanente se enfrenta dentro de la organización, en el aspecto de mejora realizar capacitaciones que les permita desarrollar su carrera dentro de la organización.

En relación al objetivo específico 4, se requirió “Determinar la relación entre la consideración individualizada y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos – 2020”, los resultados permiten recomendar al gerente líder de la empresa de telecomunicaciones, atender individualmente las necesidades de los colaboradores, escucharlos, orientarlos en el desarrollo de sus funciones de la empresa y lo más importante buscar la integración entre todo el personal.

REFERENCIAS

- Alejandra, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill interamericano.
- Alles, M. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Grupo Norma.
- Antares, V. (2013). Interdependencia entre el Liderazgo Transformacional, Cultura Organizacional y Cambio Educativo. *Revista Iberoamericana sobre calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 11(1). Recuperado de <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol11num1/art5.pdf>
- Aquije, Y. (2017). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones de la red 10. Tesis de maestría. Ugel 04, Ancón 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14996>
- Bass, B. (1981). El liderazgo transformacional, dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Investigación y reflexión*. 14(1), 118 – 134.
- Bass, B. (1998). *Liderazgo transformacional*. Recuperado de <http://www.langston.edu/sites/default/files/basic-contentfiles/TransformationalLeadership.pdf>
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Liderazgo transformacional: Propuesta y críticas*. Nueva York, Estados Unidos: Academic press.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006), *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. California, Estados Unidos: Consulting Psychologist Press.
- Bass, M. y Riggio, R. (2005). *Transformational Leadership*. Nueva York, Estados Unidos: The Free Press.
- Bernal, C. (2006). *Metodología a de la investigación*. Colombia: Pearson Education.

- Bohórquez, K. (2015). *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital básico San Miguel* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13230/1/17%20GIS.pdf>
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Estados Unidos: Harper Torchbooks.
- Carrasco. (2005). *Desarrollo organizacional de una cooperativa de trabajo*. Colombia: Pearson Education.
- Carrillo, R. (2015). *La percepción como fundamento de la identidad personal*. (Tesis doctoral). Recuperado de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/298468/RCP_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (1994). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill Latinoamericana.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (2ª ed.). Brasil: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª ed.), Recuperado de https://www.academia.edu/35963530/Chiavenato_I._2006_.Introducción_a_la_teoría_general_de_la_administración._7a._ed._.México._McGraw_Hill._p.p._298.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Administración de Empresas* (3ª ed.). Madrid, España: Civitas

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9ª ed.) México: Mc Graw-Hill interamericano.

Cruz, Y. y Rodea, M. (2014). *Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/30808>

Cruz, P., Rojas, S., Vega, G. y Villegas, Y. (2010). *El capital humano y la gestión por competencias*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/caphumygescomp.htm>

Fishman, D. (2005). *Liderazgo Transformador*. Lima, Perú: UPC.

Happer y Lynch. (1992) *Manuales de recursos humanos*. Madrid, España: La Gaceta de los Negocios.

Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill interamericano.

Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill interamericano.

Leal, J. (2010). *El sujeto investigador en la epistemología de la complejidad*. Recuperado de <http://jleal.tk/>

Leithwood, K., Mascal, B. y Strauss, T. (2009). *New perspectives of an old idea*. Nueva York, Estados Unidos: Routledge

López, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, (26), 129-152.

Lussier, R. y Achua, C. (2011). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (4ª ed.). México: Cengage Learning.

- Maxwell, J. (2009) *Los 5 niveles del liderazgo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=Nf85AQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=definicion+de+liderazgo+segun+maxwell&>;
- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010- 2011* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3989>
- Moreira, C. (2010). *Liderazgo Transformacional y el desempeño en las organizaciones militares de Madrid* (Tesis de pregrado). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Pérez, J. A. y Camps, V. (2011). *Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico* (Tesis de pregrado). Universidad Carlos Albizu, Puerto Rico.
- Redolfo, L. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8882>
- Rojas, E. (2016). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7091>
- Samuel, A. (1997). Teorías utilitaristas y alternativas en el desarrollo del potencial humano en las organizaciones. *Revista contaduría y administración*. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/187/RCA18704.pdf>
- Silva. (2015). *Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP Petroecuador* (Tesis de pregrado). Universidad Central de Ecuador, Ecuador.

Soto, L. (2018). Teoría de la activación humana: Una oportunidad para el desarrollo de la potencialidad del talento. *Educere* 22(73) 649-663. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/356/35656676014/html/index.html>

Velásquez, L. (2006). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo*. Madrid, España: Ideas Propias.

Villalobos, S. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7426>

Villalón, X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://biblioteca.esucomex.cl/RCA/EI%20liderazgo%20transformacional%20como%20agente%20motivador%20en%20un%20establecimiento%20municipal.pdf>

Villegas, J. (1997). *Administración de Personal*. Venezuela: Los Heraldos Negros.


Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*. España: Pearson Educación

ANEXOS

ANEXO 1. INFORME DE SIMILITUD

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turmitin.com/app/carta/es/?ro=1&ts=1&o=1354404563&lang=es&u=1074155014

feedback studio | Informe final ok



Autonoma
Universidad Autónoma del Perú

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

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
DOMINION PERÚ, CHORRILLOS - 2020

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA
ANDREA STEPHANY JIMENEZ ALVARO

ASESOR
ING.SEGUNDO ZOILO VASQUEZ RUIZ

Resumen de coincidencias

19 %

1	repositorio.autonoma.e...	9 %
2	Entregado a Universida...	3 %
3	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
4	Entregado a Universida...	2 %
5	repositorio.uma.edu.pe	1 %
6	www.buenastareas.com	1 %
7	www.scielo.org.co	1 %

Página: 1 de 106 | Número de palabras: 15158 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Escribe aquí para buscar

ESP 22:24
LAA 06/07/2020

ANEXO 2. DECLARACION JURADA DE AUTENCIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Andrea Stephany Jiménez Álvaro con DNI N° 48632924, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de la Grados y Títulos de la Universidad Autónoma del Perú, Facultad Ciencias de Gestión, Escuela de Administración de Empresas, me presento con la tesis titulada "Liderazgo transformacional y desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020" declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría y que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se muestran en el presente trabajo de investigación son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, manifestación u omisión tanto de 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, 06 de Julio del 2020



Andrea Stephany Jiménez Álvaro

ANEXO 3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

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

INFLUENCIA IDEALIZADA	1	2	3	4	5
1. Existe una buena relación con los demás.					
2. Cambia bruscamente sus estados de ánimo.					
3. Usted se enfrenta ante una situación difícil.					
4. Se siente a gusto con su equipo de trabajo.					
5. Aplicas tu experiencia o conocimientos con tus compañeros de trabajo.					
6. Mantienes una relación sociable en tu área.					
7. Las funciones que realizas te estresan constantemente.					
8. Cuando te llevan la contraria ante una situación, insistes en tus argumentos.					
9. Se preocupa por los problemas internos de su área y participa en las soluciones de los mismos.					
MOTIVACIÓN INSPIRADORA	1	2	3	4	5
10. Usted cree que su trabajo le da la oportunidad para su crecimiento personal y profesional.					
11. Usted como personal administrativo realiza esfuerzos para alcanzar los objetivos propuestos.					
12. Se realizan reuniones frecuentes con los miembros de su equipo.					
13. Usted está conforme con la asignación de tareas y responsabilidades dentro de la oficina.					
14. La empresa le ofrece apoyo para usted pueda mejorar día a día.					
ESTÍMULO INTELECTUAL	1	2	3	4	5
15. Pierde el control de sus emociones.					
16. El área en la que se encuentra permite llevar a cabo su labor.					
17. Usted aporta con sugerencias que permitan mejorar el ambiente laboral.					
18. Usted participa en las actividades motivadoras.					
19. Aplicas nuevos conocimientos internos dentro de tu área.					
20. Existen oportunidades de estudios que te permite desarrollarte más profesionalmente.					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	1	2	3	4	5
21. Usted percibe que los trabajadores tienen temor con alguna crisis laboral y sientan que le perjudicara laboral y emocionalmente.					
22. Se percibe algún desnivel de productividad que afecte su desempeño laboral.					
23. Usted tiene dificultad para mejorar, crecer o desarrollarse dentro de su					

puesto de trabajo.					
24. Existe poco reconocimiento hacia los trabajadores.					
25. Usted ha percibido algún maltrato hacia el personal por parte de la empresa.					
26. Se encontró en un momento de querer renunciar a la empresa por alguna dificultad.					

CUESTIONARIO DEL DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO

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

CAPACITACIÓN	1	2	3	4	5
1. Existe una política que promueve la capacitación del personal que labora en la empresa.					
2. Se cumple las expectativas con el personal que labora dentro del área.					
3. Existe relación entre las capacitaciones que se realizan con el desarrollo de la capacidad personal y profesional.					
4. Se considera el aporte de los conocimientos que posee el trabajador con lo que se requiere.					
5. La función que realiza el personal que labora permite llevar a cabo la producción eficiente.					
6. Se cumple con el objetivo de la producción.					
7. Se aplica las habilidades profesionales de los trabajadores para maximizar los recursos.					
8. Existen estrategias que permitan promover el desarrollo de habilidades del personal.					
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
9. La función que realiza permite garantizar una mejora continua.					
10. Usted desarrolla las tareas asignadas.					
11. Se cumple con el objetivo cuando logra terminar con los trabajos asignados.					
12. Los trabajadores son obligados con el cumplimiento de sus tareas asignadas.					
13. Surgen constantemente necesidades dentro del área.					
14. La empresa influye en su desempeño laboral.					
15. Usted supera las expectativas del nivel de productividad.					
16. La empresa cumple con factores técnicos y motivacionales para subir el nivel de productividad.					
17. Se cumple con la productividad constantemente.					
18. Los niveles de productividad son reconocidos con algún bono.					
SELECCIÓN DE PERSONAL	1	2	3	4	5
19. Se cumple con los requerimientos solicitados de un personal.					
20. Existe relación entre las necesidades que se requiere con el perfil del trabajador.					
21. Usted cuenta con el perfil profesional que garantiza una buena productividad.					
22. La empresa valora la experiencia de los trabajadores.					
23. Implementa la experiencia que posee para lograr los objetivos.					
24. La empresa brinda incentivos a los trabajadores.					
25. La empresa satisface sus necesidades con la remuneración que recibe.					

ANEXO 4. BASE DE DATOS

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26
E1	4	4	4	2	2	5	4	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	3	4	5	5	5	5	1	1	1
E2	5	5	4	5	2	5	5	5	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4	1	4	1	1	1	5	5
E3	3	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	2	5	4	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2
E4	5	5	4	5	2	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	3	4	4
E5	4	4	5	4	1	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4
E6	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	3	3	2	4	2	2	2	1	1
E7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
E8	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	3	3	4	1	3	5	5	5	5	4
E9	4	2	4	4	2	5	5	4	5	5	4	3	4	3	2	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	3
E10	5	5	3	5	5	5	5	3	3	2	2	3	4	1	4	5	4	2	4	1	5	3	3	1	5	3
E11	4	5	3	3	5	5	5	4	3	3	4	3	4	1	3	5	3	4	3	2	5	2	2	4	2	2
E12	3	2	4	4	4	5	5	4	3	2	1	3	1	2	3	5	3	2	4	1	3	2	2	2	2	2
E13	4	5	3	1	5	5	5	4	3	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	3	3	4	4	4
E14	3	3	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	1	5	4	5	2	4	4
E15	4	2	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	2	4	1	2	2
E16	3	3	3	3	3	5	3	3	5	1	5	1	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	5	3
E17	3	2	5	2	5	3	3	3	5	5	4	1	3	1	3	4	5	3	5	2	1	2	1	4	5	5
E18	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	1	2	4	4	3
E19	5	1	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	2	5	5	
E20	3	3	5	3	3	4	4	5	5	4	5	3	5	3	3	4	5	4	3	2	2	4	1	4	5	3
E21	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	1	4	4
E22	5	2	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	2	4	2	5	4	4	4
E23	3	5	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	1	1	2
E24	4	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4
E25	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	1	1	3	5	4	3	1	5	2	4	1	1	1
E26	3	5	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	4	4
E27	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	5	1	3	2	4	4	4	4	1	1
E28	5	2	4	4	4	3	3	3	4	2	3	1	1	3	2	3	2	1	4	1	2	5	4	5	4	4
E29	4	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	1	1	3	2	1	1
E30	2	1	4	3	3	2	2	5	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	5	1	1	1	1	2	4	4
E31	3	1	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	5	3	4	5	3	2	4	4
E32	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	1	1	5	5
E33	4	2	3	2	2	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	5	4	2	2	2	2
E34	5	1	4	1	1	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	3	2	5	5	3	1	1	1	1	2	2
E35	4	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	1	1	3	2	1	1
E36	2	1	4	3	3	2	2	5	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	4	1	1	1	1	2	4	4
E37	3	1	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	4	5	3	2	4	4
E38	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	3	2	2	2	1	1	5	5
E39	4	2	3	2	2	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	5	4	2	2	2	2
E40	5	1	4	1	1	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	3	2	5	5	3	1	1	1	1	2	2

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25
E1	2	2	2	2	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	2	2	2	5	3	4	2	2
E2	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	3	3
E3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	3	2	4	1	4	4	2	2	3	1	2
E4	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	1	4	3	5	2	5	4	5	4	5	2	2
E5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	1	4	4	5	3	5	2	2
E6	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	5	4	3	1	5	3	3	3	3	2	3
E7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	4	3	5	5	5	1	4
E8	2	3	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	3	5	1	4	3	4	2	5	1	1
E9	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	1	4	3	4	2	5	1	2
E10	2	3	2	2	3	5	5	2	3	5	5	5	3	2	5	2	5	1	3	3	5	3	5	1	3
E11	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	4	5	5	3	3	2	3	3	3	3	5	2	3	1	3
E12	2	5	2	2	4	4	4	2	3	3	4	5	3	3	4	2	3	1	4	2	5	1	4	1	2
E13	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	3
E14	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	2	5	4	5	3	5	3	3
E15	5	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2
E16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	2
E17	5	1	1	3	4	5	3	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	1	1	5	1	5	1	1
E18	3	5	5	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	1	4	4	5	3	5	1	3
E19	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	3	3
E20	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	5	5	5	2	4	3	3	3	3	3	5	2	5	2	5
E21	1	4	1	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	3	5	5	1	5	1	1
E22	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	2	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5
E23	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
E24	1	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	4
E25	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	5	5	4
E26	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	3	3
E27	2	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	4	3	5	3	3
E28	2	3	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
E29	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4	1	5	5	4	2	4	1	1
E30	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	2	2
E31	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	2	4	1	4	1	4	4	4	5	3	1	1
E32	3	4	3	4	3	4	3	1	4	3	5	3	3	3	4	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1
E33	2	3	1	3	3	4	3	2	5	5	4	5	4	3	5	2	3	3	3	3	4	2	4	1	2
E34	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	2	5	1	3	2	4	4	5	1	3	3	3
E35	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	4	5	5	3	4	3	5	2	4	3	5	1	3	1	1
E36	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	1	3	3	3	1	5	1	3	3	3	3	4	2	2
E37	4	2	3	2	3	4	4	4	4	5	5	1	3	3	3	1	3	1	3	5	3	3	5	2	4
E38	2	2	3	2	4	3	5	3	4	4	5	2	5	4	4	2	5	3	4	2	5	2	4	1	3
E39	1	4	3	3	4	4	3	2	3	3	5	3	5	3	4	3	5	1	4	3	5	2	4	1	2
E40	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	5	3	4	2	4	3	3	1	4	3	5	3	3	2	2

ANEXO 5. FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.

Validación del instrumento _____

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.:

Bonilla Ferrer y J. Luis DNI: 04641381

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 _____

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.:

Bonilla Ferrer y J. Luis DNI: 04641381

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 _____

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.:

Monio Chura Dlegre

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 _____

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.:

Monio Chura Dlegre

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 LÍDEROS EN TRANSFORMACIONES
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.:

VAQUER, RUIZ SEGUNDA ZULEO DNI: 1752981

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 DEFERENCIA POTENCIAL ALUMNADO
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.:

VAQUER, RUIZ SEGUNDA ZULEO DNI: 1752981

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 6. MATRIZ DE CONSISTENCIA

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DOMINION PERÚ, CHORRILLOS – 2020”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA		INSTRUMENTOS	TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS
<p>Problema general: ¿Cómo el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos- 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo la influencia idealizada se relaciona con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020?</p> <p>¿Cómo la motivación inspiradora se relaciona con el desarrollo del potencial</p>	<p>Objetivo general: Determinar cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos – 2020</p> <p>Objetivos específicos: Determinar el liderazgo transformacional y la influencia idealizada como se relaciona con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.</p> <p>Determinar el liderazgo transformacional y la motivación inspiradora como</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre el liderazgo influencia idealizada y el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.</p>	Tipo de investigación	Población	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Dimensiones: 1. Influencia idealizada 2. Motivación inspiradora 3. Estimulo intelectual 4. Consideración individualizada</p>	<p>Técnicas de procesamiento de datos: Moda. Medidas de dispersión.</p> <p>Medidas de forma: Rho de Spearman</p>
			El tipo de estudio es descriptivo	La población estará conformada por un total de 40 trabajadores		
			Nivel de investigación	Tamaño de la muestra	<p>Dimensiones: 1. Capacitación 2. Evaluación de desempeño 3. Selección de personal</p>	
			El nivel de investigación es cuantitativa.	La muestra estará conformada por 40 Trabajadores.		
Diseño de investigación	Tipo de muestreo					
Estudio descriptivo correlacional	Probabilístico					

<p>humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos-2020?</p>	<p>se relaciona con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.</p>	<p>Existe relación entre liderazgo motivación inspiradora y el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.</p>				
<p>¿Cómo el estímulo intelectual se relaciona con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos- 2020?</p>	<p>Determinar el liderazgo transformacional y el estímulo intelectual cómo se relaciona con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.</p>	<p>Existe relación entre liderazgo estímulo intelectual y el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.</p>				
<p>¿Cómo la consideración individualizada se relaciona con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos- 2020?</p>	<p>Determinar el liderazgo transformacional y la consideración individualizada como se relaciona con el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.</p>	<p>Existe relación entre liderazgo consideración individualizada y el desarrollo del potencial humano en los trabajadores de la empresa Dominion Perú, Chorrillos - 2020.</p>				