



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

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

TESIS

“ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CROWN GAMING S.A.C”

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

AUTOR

YAMILDA ALEXANDRA RAYMONDI DONOHUE

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE DE 2018

DEDICATORIA

A mi padre Jorge Raymondi Osorio, porque nunca perdió su fe en mí y me apoyo en el transcurso de toda mi carrera universitaria.

AGRADECIMIENTOS

Esta tesis, ha requerido de esfuerzo y mucha dedicación y no hubiese sido posible su elaboración y culminación sin el apoyo desinteresado de todas y cada una de las personas que a continuación citaré.

A mis padres ya que durante los años que tardo mi carrera y los momentos malos que pudieron suceder a lo largo de esta me brindaron su comprensión y me motivaron a continuar y poder lograr mis objetivos y seguir avanzando.

A mis hijos por haber sido una motivación y mi empuje para alcanzar mis objetivos, por su comprensión y apoyo en todo el tiempo que duro mi carrera ya que sin sus ánimos no hubiera podido alcanzar este objetivo.

Al gerente general Max Bauer de la empresa Crown Gaming S.A.C, por brindarme la oportunidad de realizar la tesis dentro de la empresa, ofreciéndome todas las facilidades al igual agradecer al gerente de operaciones Renzo salas ya que sin su ayuda no podría haber alcanzado este objetivo.

Agradecer a los distintos profesores que a lo largo del camino de esta carrera lograron motivar que continuase perseverando y mantener despierta la llama por seguir adquiriendo conocimiento. Me ayudaron a mantener el enfoque en lo que hoy considero las lecciones más importantes para toda la vida.

Quiero agradecer de manera significativa al Dr. Luis Marcelo Quispe, que con su fuerte comprensión me ha permitido desarrollar esta tesis cumpliendo uno de los anhelos más importantes en mi vida, el poder enfocarme en un área del conocimiento y la gestión que realmente me apasiona y que por mucho tiempo creí imposible de realizar.

RESUMEN

Actualmente existen empresas con un bajo desarrollo organizacional debido a deficiencias en factores relacionadas con los estilos de liderazgo que motivan al reconocimiento del vínculo de dicha gestión con el compromiso y rendimiento de las personas, se sabe que el objetivo de quienes trabajan en recursos humanos es atraer, retener y motivar a las personas que la organización necesita

La situación problemática permitió formular el problema de investigación ¿qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa CROWN GAMING S.A.C?

El propósito de la investigación fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa CROWN GAMING S.A.C

La hipótesis fue existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional entre los colaboradores de la empresa CROWN GAMING S.A.C.

El tipo de investigación es no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 80 colaboradores, con una muestra de 80 personas, los datos se obtuvieron de manera censal.

Los instrumentos aplicados presentan una alta confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach, 0.885 para el cuestionario de estilos de liderazgo y 0.911 para el cuestionario de desarrollo organizacional.

En la prueba de hipótesis se obtuvo una correlación de R de Pearson 0.859, con un p valor de 0.000, por lo cual se concluye que existe una correlación muy alta entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional entre los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, desarrollo organizacional, motivación

ABSTRACT

Currently there are companies with low organizational development due to deficiencies in factors related to leadership styles that motivate the recognition of the link of such management with the commitment and performance of people, it is known that the goal of those working in human resources is to attract, retain and motivate the people that the organization needs

The problematic situation made it possible to formulate the research problem. What is the relationship between leadership styles and organizational development in the employees of the Crown Gaming S.A.C Company?

The purpose of the research was to determine the relationship between leadership styles and organizational development in the employees of the Crown Gaming S.A.C Company.

The hypothesis was that there is a significant relationship between leadership styles and organizational development among the employees of the Crown Gaming S.A.C Company.

The type of research is non-experimental cross-section with a descriptive correlational design, the population consisted of 80 collaborators, with a sample of 80 people, the data were obtained in a census.

The applied instruments have a high reliability using the Cronbach alpha statistic, 0.885 for the leadership styles questionnaire and 0.911 for the organizational development questionnaire.

In the hypothesis test, Pearson's R 0.905 was obtained, with a p value of 0.000, for which it is concluded that there is a very strong correlation between the styles of leadership and organizational development among the employees of the Crown Gaming S.A.C Company.

Keywords: leadership styles, organizational development, motivation

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Realidad problemática	2
1.2	Justificación e importancia de la investigación	5
1.3	Objetivos de la investigación: general y específico	6
1.4	Limitaciones de la investigación	6

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de estudios	8
2.2	Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	14
2.2.1	Bases teóricas de la variable estilos de liderazgo	23
2.2.2	Bases teóricas de la variable desarrollo organizacional.	31
2.3	Definición conceptual de la terminología empleada	38

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1	Tipo y diseño de investigación	41
3.2	Población y muestra	42
3.3	Hipótesis	43
3.4	Variables – Operacionalización	44
3.5	Métodos y técnicas de investigación	47
3.6	Descripción de los instrumentos utilizados	48
3.7	Análisis estadístico e interpretación de los datos	51

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1	Validación del instrumento	52
4.1.1	Análisis de fiabilidad	53

4.2	Resultados descriptivos de las variables	54
4.3	Resultados descriptivos de las dimensiones	56
4.4	Resultados descriptivos de las variables relacionadas	62
4.5	Prueba de la normalidad para la variable de estudio	63
4.6	Procedimientos correlacionales	64

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Discusiones	69
5.2	Conclusiones	73
5.3	Recomendaciones	74

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable estilos de liderazgo	46
Tabla 2	Operacionalización de la variable desarrollo organizacional	46
Tabla 3	Resultados de la validación del cuestionario de estilos de liderazgo	52
Tabla 4	Resultados de la validación del cuestionario de desarrollo organizacional	52
Tabla 5	Fiabilidad del instrumento de la variable estilos de liderazgo	53
Tabla 6	Fiabilidad del instrumento de la variable desarrollo organizacional	53
Tabla 7	Análisis descriptivo de la variable: estilos de liderazgo	54
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable: desarrollo organizacional	55
Tabla 9	Análisis descriptivo de la dimensión: liderazgo Resonante	56
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión: liderazgo transaccional	57
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión: liderazgo transformacional	58
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión: cultura organizacional.	59
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión: desarrollo tecnológico	60
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión: clima laboral	61
Tabla 15	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional	62
Tabla 16	Resultados de la prueba de normalidad de las variables estilos de liderazgo y desarrollo organizacional.	63
Tabla 17	Resultados de correlación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional.	64
Tabla 18	Resultados de correlación entre la dimensión de los estilos de liderazgo: liderazgo resonante y el desarrollo organizacional.	65
Tabla 19	Resultados de correlación entre la dimensión de los estilos de liderazgo: liderazgo transaccional el desarrollo organizacional	66
Tabla 20	Resultados de correlación entre la dimensión estilos de liderazgo: liderazgo transformacional en el desarrollo organizacional.	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diseño de la investigación.	42
Figura 2	Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional.	54
Figura 3	Análisis descriptivo de la variable desarrollo organizacional.	55
Figura 4	Análisis descriptivo del liderazgo resonante.	56
Figura 5	Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo transaccional.	57
Figura 6	Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo transformacional.	58
Figura 7	Análisis descriptivo de la dimensión cultura organizacional.	59
Figura 8	Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo tecnológico.	60
Figura 9	Análisis descriptivo de la dimensión clima laboral.	61
Figura 10	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional.	62
Figura 11	Gráfico de dispersión de las variables estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional.	63

INTRODUCCIÓN

Actualmente, cuando los procesos de globalización de los mercados y el rápido desarrollo de la ciencia y tecnología nos plantean grandes desafíos, la empresa tiene la necesidad de adaptar sus sistemas y modelos funcionales a la última generación para no quedar de espaldas a los nuevos requerimientos de la sociedad y el mercado mundial. En este proceso de cambio el trabajo que desempeñan los operarios es fundamental porque son ellos los profesionales que tiene como tarea contribuir en el desarrollo de la empresa.

La necesidad de responder con éxito a las demandas de una sociedad cada día más moderna, exigente y cambiante, han llevado a las corporaciones a realizar grandes esfuerzos para mejorar el desarrollo de las personas, adoptando nuevas ideas y esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal y la implementación de estrategias en el manejo de los recursos y muy especialmente en el talento humano.

El liderazgo, se ha convertido en un gran reto de la nueva gerencia, de las personas y sus relaciones tomando en cuenta que se debe aprender cómo trabajar efectivamente en un proyecto de equipo, como mediar para solucionar un problema, como desarrollar una buena reputación con los trabajadores, y cómo manejar un equipo, constituyen actualmente los aspectos más importantes que un gerente debe manejar. Es por eso que los estilos de liderazgo son una fuente necesaria para el desarrollo organizacional, se requiere de herramientas que los líderes deben exponer y que impulsen dentro del mismo ambiente de trabajo como también para la vida privada de las personas, y para ello es muy importante establecer objetivos organizacionales y personales que deben ser aceptada por todos los integrantes.

Durante años se ha prevalecido en el pensamiento de los gerentes el paradigma de que un operario satisfecho y que trabaje en un espacio adecuado es un empleado productivo, es muy probable que para una gran cantidad de personas estas palabras se entiendan como algo perfectamente lógico y normal, pero lo que el líder quiere lograr es que los colaboradores se auto desarrollen.

Cabe mencionar que las habilidades directivas tienen un papel muy importante en el desarrollo de las personas y de las empresas, ya que se puede potenciar distintas habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y otras especialidades más para que la corporación alcance el estado deseado ya sea aumentando los ingresos y hacerse más reconocida en el mundo, logrando así una satisfacción para la empresa y para los colaboradores.

El presente estudio se realizó en el marco de una investigación de campo en la empresa *admiral*, desarrollándose con un diseño de carácter descriptivo correlacional; asimismo, se diseñaron y aplicaron dos encuestas que fueron aplicadas a los colaboradores de la empresa *Crown Gaming S.A.C.*

El presente trabajo de tesis ha sido estructurado en cinco capítulos, los cuales se dividen de la siguiente manera

En el primer capítulo se expone la realidad problemática, la Justificación e importancia de la investigación, los objetivos de la investigación y las limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo se expone los antecedentes de la investigación, las teorías relacionadas a las variables de estudio, las definiciones de la terminología empleada.

En el tercer capítulo se explica el tipo y diseño de investigación, la estrategia de prueba de hipótesis, las variables, la población y la muestra, las técnicas de investigación, instrumentos de recolección de datos y el procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación, la contratación de hipótesis y el análisis e interpretación de estos resultados.

Finalmente, en el quinto capítulo se expone la discusión de los resultados, las conclusiones, las recomendaciones y las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática.

El mundo actual se encuentra en una creciente búsqueda de desarrollo organizacional donde la globalización juega un papel principal dentro de una empresa, buscando estar a la vanguardia de las expectativas que se requieren para un eficiente crecimiento laboral, identificando el liderazgo como piedra angular de las competencias, relacionada directamente con el desempeño laboral, siendo de mucha importancia en lo que concierne a calidad; viéndose directamente relacionada con el potencial humano.

El liderazgo hoy en día es un tema muy importante ya sea dentro de las organizaciones privadas, como dentro de las instituciones públicas, y no solamente dentro de nuestro país, sino también a nivel mundial, y es la competitividad entre las empresas lo que genera una mayor exigencia para que sus colaboradores trabajen con mayor eficiencia, dinamismo, motivación, compromiso y capacidad de liderazgo y aportando lo mejor de sí para el bienestar de la empresa. Al hablar de organizaciones y sus colaboradores es indispensable mencionar a los líderes de hoy, es gracias a ellos que se logra el éxito dentro de las organizaciones, porque acompañan y orientan a sus subordinados en cada paso del proceso para cumplir las metas impuestas.

A pesar de que el líder como tal, sea un buen orientador, no significa que carece de defectos o que le sobran virtudes, sino por el contrario, se conoce a sí mismo, tanto sus fortalezas como debilidades, y eso implica que al mirarse a sí mismo en primera instancia hace que pueda entender y motivar a su equipo de trabajo, conectarse en simultaneo con ellos y transmitir de manera adecuada su motivación para lograr conseguir el éxito juntos.

Según el informe realizado por Yzáziga (2017) menciona:

Nos encontramos con una realidad donde a nivel mundial, existe la desmotivación laboral como un fenómeno por parte de los trabajadores, los cuales están insatisfechos con las actividades que desarrollan dentro de su trabajo, deseando realizar actividades diferentes ya sea dentro como fuera de su campo profesional, esto se debe a que no existe una persona que sea capaz de orientar y acompañar de manera asertiva en el proceso de aprendizaje de estos colaboradores. (p.15).

Por otro lado, Hernández (2009) señaló que: “En Estados Unidos, el aumento de desmotivación por parte de los trabajadores repercute de manera abismal en una organización, logrando causar pérdidas de hasta 250000 millones de dólares anuales, según el departamento de trabajo” (p. 23).

Sánchez (2010) hace mención sobre:

Cómo es que el liderazgo puede generar tanta influencia sobre el comportamiento organizacional y sobre la motivación de los colaboradores de dicha organización. La desmotivación es un problema fundamental en cualquier empresa, sin importar su marca, sus productos, sus clientes externos, ni otros factores, esto se debe a que al no tener a sus colaboradores adecuadamente motivados, los clientes internos y externos son los más afectados, pues les ofrecen servicios de mala calidad. (p. 25).

Según Horna (2014) señaló que: “En el Perú la mayoría de las organizaciones públicas carecen de la presencia del liderazgo y se siente la ausencia de líderes para gestionar sus recursos humanos. Esto define a los jefes de la organización y determina el éxito o el fracaso de la misma” (p. 32).

En la organización donde se lleva a cabo esta investigación, existe la falta de compromiso con el puesto que tienen los jefes de áreas, y la falta de concientización, capacitación y preparación para liderar un grupo de personas, y de la misma manera la escasa tolerancia frente a un error o equivocación tanto por parte del grupo de personas como por parte del jefe mismo.

El ser humano es especialmente reconocido por su capacidad para la adaptación. En ese sentido, pocos seres vivos tienen la habilidad que éste demuestra para establecerse, prosperar y desarrollarse en cualquier parte del planeta y bajo cualquier circunstancia.

En el caso institucional la empresa Crown Gaming S.A.C si bien ya es una empresa posicionada en el mercado y conocida mundialmente por ser una compañía de tragamonedas y ventas de máquinas para juegos de casino, es una empresa que presenta una cultura de liderazgo muy escasa si bien en los últimos años han mejorado su relación con sus trabajadores haciendo eventos anuales de sociabilización y confraternización buscando la fidelización de los

colaboradores a su empresa y así que el objetivo trazado sea uno solo para todos.

Los factores deficientes observados en la empresa respecto a los estilos de liderazgo son:

Respecto a la dimensión liderazgo transformacional, se puede indicar que el líder no fomenta el trabajo en equipo, dejando de lado las opiniones y conocimientos de los colaboradores de la empresa, mantiene una comunicación limitada desmotivando a su equipo de trabajo y haciendo que su rendimiento disminuya.

Respecto a la dimensión liderazgo transaccional, no existe una comunicación entre el líder y los colaboradores de la empresa creando un ambiente rígido, tenso y poco social, con altos niveles de control y supervisión y un sistema de trabajo con un exagerado apego a las normas y reglamentos.

Respecto a la dimensión liderazgo resonante, dentro de la organización existe un bajo nivel de motivación ya que los colaboradores no son escuchados y sus conocimientos, opiniones e ideas son poco necesarios para el jefe o líder.

Los factores deficientes observados en la empresa respecto al desarrollo organizacional son, respecto a la dimensión cultura organizacional, dentro de la organización no existe una completa cultura organizacional, ya que los colaboradores no tienen definida su fidelidad con la empresa cambiando constantemente sus actitudes y no mostrando una buena ética.

Respecto a la dimensión desarrollo tecnológico, la falta de cambios de sistemas y actualizaciones tecnológicas dentro de la organización han afectado el buen rendimiento de los colaboradores ya que no existen los materiales necesarios para poder desarrollar de una manera óptima sus actividades.

Respecto a la dimensión clima laboral, las diferencias y la poca comunicación dentro de las distintas áreas de trabajo de la organización han generado que no exista un óptimo clima laboral.

Problema general

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional de la empresa CROWN GAMING S.A.C.?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el liderazgo resonante y el desarrollo organizacional de la empresa CROWN GAMING S.A.C.?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional de la empresa CROWN GAMING S.A.C.?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y el desarrollo organizacional de la empresa CROWN GAMING S.A.C.?

1.2 Justificación e importancia de la investigación

La investigación es importante porque la mayor parte de sus actividades son constantemente en trabajo en equipo y deben involucrar sus ideas y estilos para evaluar problemas y resolverlos rápidamente por lo que las relaciones entre los colaboradores y líderes debe ser una relación óptima y fluida. A su vez el proyecto es viable, dado que dentro de la organización se ha detectado por parte de los colaboradores y líderes síntomas de conflicto que ellos llaman: falta de compromiso por los colaboradores, falta de comunicación con sus superiores, falta de capacitación en los nuevos programas, baja remuneración, desgano en el momento de laborar. Asimismo, la investigación se justifica por las siguientes razones:

En la justificación teórica, la investigación brinda información precisa y documentada, del estado actual de los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional. Se trata de brindar esclarecimientos importantes sobre el tema que servirán de base para la elaboración de nuevas investigaciones, la variable

estilos de liderazgo se basa en la teoría de Hersey Blanchard (1969) que dice: “La teoría afirma que, en lugar de utilizar sólo un estilo, basados la madurez de las personas que están liderando y los detalles de la tarea, los líderes cambian de estilo constantemente acoplándose a la situación” (p. 10). Asimismo, la variable desarrollo organizacional la teoría de Hernández (2014) que lo define como: “El conjunto de técnicas, herramientas y prácticas destinadas a mantener un correcto funcionamiento de una empresa, grupo u organización, dinamizando los procesos y generando un favorable ámbito de trabajo” (p. 48).

La justificación práctica, la presente investigación aporta evidencias empíricas sobre dos problemáticas muy actuales e importantes para mejorar el desarrollo organizacional en la empresa Crown Gaming S.A.C., por otro lado, la investigación llegó a conclusiones importantes que se transformaron en recomendaciones y alternativas de solución que se alcanzaron a la empresa sujeta de estudio, para que tengan herramientas que le permitan solucionar los problemas que adolece la empresa.

En la justificación metodológica, la investigación desarrolló y estandarizó dos instrumentos de recolección de datos, uno para medir el nivel de percepción que se tiene sobre los estilos de liderazgo y otro para medir la percepción sobre el desarrollo organizacional que tienen los trabajadores de la empresa Crown Gaming S.A.C. ambos instrumentos pasaron por criterios de validez y de confiabilidad.

1.3. Objetivos de la investigación.

Objetivo general

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional de la empresa Crown Gaming S.A.C.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre el liderazgo resonante y el desarrollo organizacional de la empresa Crown Gaming S.A.C.

Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y el desarrollo organizacional de la empresa Crown Gaming S.A.C.

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional de la empresa Crown Gaming S.A.C.

1.4 Limitaciones de la investigación.

Durante el desarrollo de la investigación, se presentaron obstáculos que dificultaron la ejecución de este, sin embargo, dichas dificultades fueron superadas con la asesoría del Dr. Luis Marcelo Quispe, y que son detalladas a continuación.

Limitaciones bibliográficas.

La bibliografía es escasa, no se han encontrado muchos trabajos de investigaciones que analicen simultáneamente las dos variables y algunas otras resultan siendo obsoletas.

Limitación teórica.

Ausencia moderada de antecedentes internacionales de los últimos años, relacionadas con la temática presentada que tengan el mismo tipo, nivel, enfoque y diseño de estudio.

Limitación institucional.

Existe limitaciones al acceso de las bibliotecas de las universidades por factores como horarios restringidos para los visitantes constituyendo limitaciones para acceder a bibliografía importante para el estudio.

Limitación temporal.

La investigación demanda de un tiempo importante que permita cumplir los requisitos mínimos de una investigación de licenciatura, la investigadora no dispone del tiempo necesario, por motivos laborales, para hacer una investigación con la rigidez que demanda la misma.

Limitación económica.

Existe limitado financiamiento económico para adquirir el material y realizar la investigación adecuada y por también por cuestiones laborales de no tener un ingreso adecuadamente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.

Tesis internacionales.

Lagos (2014) en su tesis: “Estudio de la relación entre el estilo de liderazgo de mujeres en cargos directivos y el tipo de cultura organizacional. Cuatro casos reales de mujeres empresarias y ejecutivas de distintas organizaciones de la Ciudad de Buenos Aires, año 2013” su objetivo general fue conocer y describir el estilo de liderazgo de cuatro mujeres ejecutivas y la relación con la cultura organizacional en la que estas se desempeñan; es un tipo de investigación descriptivo correlacional, concluye:

Como resultado que estas mujeres líderes tienen una mayor adaptabilidad a su cargo y responden de manera positiva a las exigencias que requiere el puesto, son protagonistas dentro de la sociedad y son vistas de manera ejemplar e inspiradora para el aprendizaje y superación de sus seguidores, el origen de la investigación se dio por el motivo de que en tiempos anteriores era difícil para una mujer trabajar y más aún conseguir un cargo directivo en una empresa, esto se debe a su forma de pensar, actuar, responder a las situaciones difíciles o adversidades que atravesaban en su paso por una empresa, su manera de llevar paso a paso y con dedicación su carrera laboral, incluso al punto de cambiar poco a poco y de forma positiva la cultura organizacional, esta investigación fue muy importante para desarrollar y potenciar el liderazgo en 19 las mujeres trabajadoras con la finalidad de motivarlas en la posibilidad de poder alcanzar un cargo directivo o ejecutivo con el hecho de mejorar sus capacidades.

Aguilera (2011) en su tesis: “Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación creando futuro” realizada en la Universidad Alcalá de Henares para optar el grado académico de magister en recursos humanos, cuyo objetivo general es establecer relaciones entre el clima de trabajo que se percibe en las instituciones educativas de la fundación creando futuro y conocer el liderazgo que se ejerce en las mismas, desarrollado

con un diseño no experimental, cuya muestra estuvo constituida por las escuelas de niveles de estudio básicas y pre básicas, concluye:

En términos mayoritarios, los centros de la FCF se identifican con tipos de liderazgo bastante positivos, con unos niveles de satisfacción bastante altos de los líderes hacia los docentes y viceversa. Se valora de forma muy positiva y es mencionado en muchos casos el esfuerzo extra que realizan en la institución todos sus empleados.

Oliva y Molina (2016) en su tesis: “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención 25 primaria en salud de la comuna de Chillan Chile”, cuyo objetivo fue determinar los estilos de liderazgo de directores de los centros de salud y la satisfacción laboral percibida por los funcionarios de las mismas, la muestra fue de 179 funcionarios contratados que se desempeñan en los centros de atención primaria en salud de Chillán. El tipo de estudio es descriptivo correlacional de corte transversal. Dentro de los resultados cabe destacar que el estilo de liderazgo directivo fue el predominante (38%), respecto a satisfacción laboral en general predominó el nivel medio (52%), y en términos generales los resultados permiten concluir:

Se encontró una relación positiva entre los estilo directivo, participativo y persuasivo con la satisfacción laboral, especialmente en las dimensiones satisfacción con las remuneraciones, con la supervisión y con el ambiente físico.

Ayaub (2010) en su tesis: “Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana” realizada en la Universidad Autónoma de Madrid, Madrid – España; para poder alcanzar el doctorado de relaciones internacionales, cuyo objetivo principal de la investigación ha sido planteado para identificar cuáles son los estilos de liderazgos que arman los funcionarios federales de la administración pública congregada en México, relacionada con los diferentes indicadores de desempeño, la metodología utilizada fue de tipo descriptivo – correlacional, la población de estudio estuvo formada por 22073 funcionarios de mandos medios y superiores, teniendo una

muestra 8961 encuestados, en la escala Likert, los datos fueron procesados por el programa STATS. Concluye:

Esta tesis da como efecto que el estilo en el sector público se acostumbra a tener 3 tipos de liderazgo, de los cuales, el liderazgo transformacional puede mejorar el desempeño del sector público mexicano, mejorando la atención y calidad de servicio que ofrecen, con una prueba estadística de Rho de Spearman es de 0.829, Sig. bilateral 0.000, $p \leq 0.05$. Esta tesis aporta en mi exploración, debido a que el planteamiento del problema está enfocado en un sector público, en la cual se indagara detalladamente sobre la problemática para resolver la interrogante con respecto a la relación de las dos variables ya mencionadas.

Peñarreta (2014) en su tesis: “Las siete influencias de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal del Loja” en la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador; para poder adquirir la maestría de desarrollo de Talento Humano, cuyo objetivo principal de la investigación tiende a comprobar el valor de predominio de los distintos estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal del Loja, la metodología utilizada fue de tipo descriptivo – correlacional, cuya muestra de estudio estuvo formada por 200 empleados, teniendo una muestra de 134 encuestados, en la escala Likert, los datos fueron procesados por el programa SPSS, concluye:

Para concluir, esta tesis nos da como resultado que la destreza de capitanear, motivar e integrar a los miembros de la organización, está relacionada y es atreves de un liderazgo social y equilibrado, con una prueba estadística de chi Cuadrado $\chi^2=13.54$; sig. bilateral 0.000, $p \leq 0.05$. Este proyecto de investigación contribuye en el instrumento de la medición que es el cuestionario en la cual medirán las dimensiones con sus indicadores de ambas variables para averiguar la relación que existe.

Tesis nacionales

Yzaziga (2017) en su tesis: “Estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo - 2017” realizada en la Universidad Ricardo Palma para obtener el grado académico de licenciado en psicología, cuyo objetivo general es determinar la relación entre los estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017, cuya muestra está constituida por 50 colaboradores de una empresa en Chiclayo, concluye:

Después de analizar los resultados, se realiza una comparación con la investigación realizada por Lagos en 2014 mencionada en los antecedentes internacionales de esta investigación, la cual obtuvo como resultado que su población tiene una mayor adaptabilidad a su cargo y responden de manera positiva a las exigencias que requiere el puesto, son protagonistas dentro de la sociedad y son vistas de manera ejemplar e inspiradora para el aprendizaje y superación de sus seguidores; por otro lado, como se puede apreciar en el marco teórico, Achua y Lussier (2011) definen el liderazgo como un proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr objetivos organizacionales 85 por medio del cambio; entonces, partiendo desde estas bases teóricas y de los resultados obtenidos, podemos analizar que la relación existente entre el liderazgo y la resiliencia está ligada a la capacidad que posee una persona para generar el cambio dentro de una organización no solo de sí mismo, sino también de sus seguidores o subordinados, tomar el riesgo de afrontar nuevos cambios y asumir sus resultados con total responsabilidad, adaptándose a ellos si son resultados positivos, y si no lo son, hacer un nuevo cambio para corregirlos.

Quispe (2011) en su tesis: “Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño del docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010” en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú; para poder optar una maestría de ciencias de la educación, cuyo objetivo principal de la investigación tiende a señalar que en las instituciones educativas, conste la concordancia entre el estilo de liderazgo y el desempeño

del docente, la metodología utilizada fue de tipo descriptivo correlacional, la población de estudio estuvo formada por 307 docentes y 6731 alumnos, teniendo una muestra de 156 docentes y 364 alumnos, concluye:

Para finalizar, esta tesis nos da como resultado que existe una relación débil entre el estilo de liderazgo autoritario del director y el desempeño del docente, mientras hay una relación que interviene considerablemente el estilo de liderazgo democrático y el desempeño del docente.

Humpire (2014) en su tesis: “Liderazgo y el desempeño laboral de los asesores del área de telemarketing del banco HSBC Lima 2013” en la Universidad Privada Cesar Vallejo, Perú; para adquirir el título de licenciado profesional de Administración, cuyo objetivo principal de la investigación tiende a señalar que la variable de liderazgo tienen como elemento orientado al empleado y producción, obteniendo que participen de forma organizada por un plan de acción, así mismo, la variable de desempeño laboral tiene como objetivo expresar la conducta del trabajador a una conducta eficaz, reconociendo y motivando sus logros y de esa forma generando efectividad deseada para la empresa, la metodología utilizada fue de tipo descriptivo – correlacional, la población de estudio estuvo formada por 350 asesores, teniendo una muestra de 183 colaboradores, concluye:

Para finalizar, esta tesis nos da como resultado que un líder, en el cual, busca ser original, innovador, creador e infunde confianza en sus compañeros, teniendo un enfoque futuro de superación, hace que el desempeño se mejore y obtenga una efectividad favorable para la organización.

Ruiz, (2011) en su tesis: “Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio “Santo Domingo de Guzmán” Lima Norte” en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú; para obtener la maestría de educación en gestión, cuyo objetivo principal de la investigación desarrolla que la variable de estilo de liderazgo del director tiende a tener influencia con la eficacia de las instituciones educativas, la metodología utilizada fue de tipo descriptivo – correlacional, la población de estudio estuvo

formada por 309 docentes, teniendo una muestra de 175 colaboradores, en escala de Likert, los datos fueron procesados por el programa de STATS. Concluye:

Para finalizar, esta tesis nos da como resultado que una influencia de estilo de liderazgo idealizada y estimulada interviene significativamente en la eficacia de las instituciones educativas de parte de los docentes. Esta tesis refuerza a la investigación en la parte de las dimensiones de mi variable de estilo de liderazgo.

Quispe (2017) en su tesis: “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la corte superior de Lima” en la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el título profesional de licenciado en administración de empresas, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo por los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la corte superior de Lima, 2017, la población objetivo de estudio, está conformada por los trabajadores del área administrativa supervisores, asistentes, secretarios y practicantes de la corte superior de Lima, que suman en total 150, concluye:

Tenemos como hipótesis general que existe relación entre los estilos de liderazgo de los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2017.; dicha hipótesis es confirmada por la prueba estadística Rho de Spearman, que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.729 con un nivel de significancia bilateral de 0.000; y de acuerdo al baremos de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación moderada; es decir, se confirma la hipótesis de que existe correlación entre estas dos variables.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.

2.2.1. Bases teóricas relacionadas a los estilos de liderazgo.

2.2.1.1. Definiciones de estilos de liderazgo.

Vásquez (2006) expresa que:

Un buen líder debe hacer uso de diversos estilos, dependiendo de las circunstancias que estén o se puedan encontrar. Ello se debe a los diferentes componentes de la inteligencia emocional que hay en multitud de categorizaciones sobre los estilos de liderazgo. Según este autor, las dimensiones del estilo de liderazgo son: coercitivo, autoritario, afiliativos, democráticos, marcapasos, coaching, teniendo en cuenta estos estilos de liderazgo podemos liderar y manejar las situaciones que se nos presenten. (p. 128).

Jiménez (2003) citado por Ramos (2005) dice que:

Liderazgo es aquel proceso mediante el cual un individuo ejerce de manera sistemática más influencia que otros en el desarrollo de las funciones grupales. No se trata, pues, de influencias ocasionales o esporádicas, ni de influencias ligadas al ejercicio de una tarea grupal concreta; se trata de una influencia permanente, que tiene un referente colectivo, toda vez que se dirige a un número relativamente amplio de personas y durante un tiempo considerable. Desde siempre el liderazgo ha sido evidenciado entre las sociedades humanas a través de los tiempos, teniendo constantes cambios en sus teorías y mostrándose como una de las bases principales para poder guiar a un grupo, o manejar una empresa. En un inicio el estudio del liderazgo se concentró en buscar las estructuras para saber cómo manejar una sociedad y en el análisis de la historia de los líderes más reconocidos en el mundo, buscando las características que los hacían resaltar del resto, alegando que los líderes no se hacían sino nacían. Es entonces, cuando en el siglo 20 D.C que esta hipótesis comienza a ser refutada por los nuevos especialistas en el tema, ya que los estilos del liderazgo actual pueden ser aprendidos. (p. 9).

Walton citado por Barredo (2016) al respecto dice: “Los líderes sobresalientes salen de su camino para potenciar la autoestima de su personal, si las personas creen en sí mismas, es increíble lo que pueden lograr” (p. 45).

En resultado de los nuevos debates sobre el liderazgo comenzaron a surgir nuevos analistas, nuevas teorías y nuevos proyectos para analizar este fenómeno llamado liderazgo.

Actualmente existen diversas formas de liderar, cada líder encuentra el estilo de liderazgo que más se adecua a él para ejercerlo y guiar hacia un mismo objetivo a sus seguidores.

El liderazgo se define como un conjunto de habilidades que muestra un individuo para lograr que un grupo de personas lo sigan e imiten sus acciones para un fin en específico. Un buen líder es aquel que está siempre en constante crecimiento buscando la innovación y el cambio, perfeccionándose, formándose, alguien proactivo y sobre todo alguien absolutamente adaptable, capaz de realizar sin problemas trabajo en equipo. Debe tener la capacidad de lograr llegar hacia las personas y hacer que estas lo sigan y acepten sus decisiones, un líder debe ser una persona proactiva, comunicativa, carismática y sobre todo siempre debe estar dispuesto a escuchar a los demás y recibir nuevas ideas para lograr los objetivos en común dentro de la empresa. Claro es que no siempre se encuentran líderes que cumplen con todos estos puntos antes señalados, pero es un perfil.

Whelch (2006) dice:

Los líderes son encantadores, generan mucha empatía, se ponen en el lugar del resto para saber cómo piensa y que le deben decir, utilizan bastante su inteligencia emocional (...) Los líderes crean confianza con su sinceridad, transparencia y méritos: sea honesto con todo el mundo en la compañía. La sencillez y humildad es muy importante. No permita que su cargo, sea cual fuere, se le suba a la cabeza. (s.f).

No siempre se debe ver este término como la forma de hacer que las personas cambien de parecer sino a las capacidades de tomar la iniciativa, proporcionar ideas innovadoras, el líder no solo se dedica a dar órdenes sino también debe estar atento a las nuevas sugerencias e ideas de las

personas que están bajo su cargo, con esto se genera seguridad entre el equipo de trabajo y esto a su vez hace que las personas sean más proactivas, sino que también se omiten las discusiones sobre el rol que él representa dentro de la organización, y de esta forma se pueda trabajar hacia un objetivo en conjunto.

2.2.1.2. Importancia de los estilos de liderazgo

La importancia del líder es fundamental en una empresa, ya que, el líder es el principal conductor del equipo de personas es una de las piezas necesarias para el manejo de un grupo de personas, ya que es quien supervisa y define las metas u objetivos que deben lograr como equipo.

Un buen líder es quien ejerce un liderazgo de natural no necesita imponer para que sea seguido por el resto.

El líder debe lograr que el equipo con el que trabaja lo siga y admire sus logros, ya que solo así el grupo se sentirá seguro y podrán trabajar en conjunto siguiendo siempre los objetivos ya trazados por su líder.

El liderazgo es importante ya que es fundamental para cualquier organización. Una organización puede tener una planeación adecuada, control etc. y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado, incluso dicha organización puede carecer de planeación y control, pero, teniendo un buen líder puede salir adelante.

Gómez (2008) indica: “Las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes y esto es válido para las que tienen fines de lucro y las que no” (p. 26).

Carranza (2017) al respecto dice:

(...) proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y

actividades de un grupo, para alcanzar una meta en común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella. (p. 20).

2.2.1.3. Características de estilos de liderazgo

Covey (1997), citado por Ramos (2005), menciona las características que debería tener un líder:

- Son pioneros por naturaleza.
- Se atreven a salir de lo convencional.
- Buscan nuevas formas de hacer las cosas.
- Toman decisiones.
- Están comprometidos con el reto de incrementar el valor de la organización a la que sirven.
- Aprenden continuamente.
- Tienen vocación por el servicio.
- Irradian energía positiva.
- Creen en los demás.
- Dirigen sus vidas de forma equilibrada.

De acuerdo con los tipos de liderazgo las características que se pueden mencionar, actualmente hay una gran cantidad de personas que poseen la personalidad de un líder y que lo ejercen de diferentes maneras, es por eso que el liderazgo se clasifica según el tipo de método que se utilice para dirigir a un determinado grupo de persona, entre los tipos de liderazgos se pueden mencionar:

El autocrático, cuando el líder es quien toma las decisiones y el grupo debe seguirlas, donde cada acción debe ser tomada bajo la aprobación del líder, las características del liderazgo autocrático.

- Solo el líder toma las decisiones.
- No se acepta la participación de otros en las decisiones.
- Solo el líder maneja la información

- El líder asume toda responsabilidad, no delega.
- El líder fija los objetivos.

Las ventajas del liderazgo autocrático son:

- Es eficiente
- consiguen rápidos resultados.
- Es efectivo en situaciones donde la decisión debe ser tomada rápidamente.
- Se tiene un mayor control sobre los trabajadores ya que son constantemente supervisados.
- Se consigue un total control sobre todo los procesos.

Las desventajas del liderazgo autocrático son:

- Los trabajadores están bajo presión todo el tiempo
- El líder no llega a ser muy reconocido.
- La comunicación es limitada solo cuando se cometen errores.
- Se trabaja en un ambiente no saludable ya que los trabajadores están expuestos a situaciones de estrés constantes.

El burocrático, es el líder que sigue cada una de las reglas sin cambiarlas.

Ventajas del liderazgo burocrático:

- Es el método de liderazgo adecuado cuando se trabaja con maquinarias pesada, cantidades fuertes de dinero, sustancias tóxicas.
- Se consiguen excelentes resultados de calidad.

Desventajas del liderazgo burocrático:

- La comunicación entre el líder y los trabajadores son limitadas.
- No hay cambios todo se sigue al pie de la letra.

- Cada una de las áreas es estrictamente controlada.
- Poca sociabilización entre trabajadores
- exagerado apego a las normas y reglamentos

El liderazgo carismático, es uno de los mejores, ya que en este caso el líder se muestra siempre entusiasta y llena de energía a sus colaboradores, aunque él confía más en su propia idea que en la del resto.

- Puede lograr a modificar la actitud, creencias de sus colaboradores.
- Es una persona con mucha convicción.
- Es una persona motivadora.
- Siempre está dispuesto asumir riesgos.
- Se caracteriza por usar métodos no convencionales.
- Es admirado.
- Es visionario.
- Es una persona persuasiva.
- Brinda confianza.
- Entrega todo en la empresa.

Ventajas del liderazgo carismático:

- Los trabajadores muestran mayor motivación en el trabajo.
- Al aumentar la motivación el rendimiento de los trabajadores también aumenta.
- El clima laboral es bueno.
- Trabaja en conjunto con el grupo.
- El éxito es compartido entre el grupo.

Desventajas del liderazgo carismático:

- Los errores que comete el líder son fácilmente perdonados.
- Los logros del líder son exageradamente alabados.
- En ocasiones puede anular a personas.
- Los colaboradores pueden ser dependientes de él.

El líder Laissez-faire, Es una expresión que significa “déjalo ser”, en este caso el líder deja al equipo trabajar por si solos claro que este método es eficiente cuando todas las personas del equipo cuentan con la experiencia necesaria.

- El líder plantea normas claras y precisas.
- El líder no es el protagonista, por el contrario, delega responsabilidades.
- Es una persona neutra en sus opiniones.
- Deja que el resto del grupo haga su trabajo sin influir demasiado.
- El líder no influye en el clima laboral.
- El líder no cambia ni critica las opiniones de los demás colaboradores ya que ellos tienen la libertad de decidir.
- Si el líder se ausenta la empresa sigue su curso de forma normal.
- El poder está en manos del grupo, no del líder.

Ventajas del liderazgo laissez-faire:

- Si el líder necesita ausentarse por un tiempo la empresa sigue su curso sin inconvenientes.
- Los colaboradores de la empresa se sienten complacidos ya que tienen poder de decisión sobre la empresa.
- Los colaboradores trabajan sin presión.
- Las tareas pueden ser delegadas con mayor facilidad.

Desventajas del liderazgo laissez-faire:

- Al tener poca presencia de un líder si los trabajadores no están capacitados pueda que la empresa presente problemas.
- Se minimiza el trabajo en equipo.
- La solución de problemas se vuelve

El liderazgo empresarial, es cuando el líder puede crear un ambiente motivacional para sus colaboradores y de esta forma incentivarlos a lograr los objetivos de la empresa y que ellos sientan que también es un logro para

ellos. Existen muchos términos que se relacionan con el liderazgo dentro de las empresas es necesario estudiarlos y ver que tienen en común y como es que llegan a complementarse:

- Liderazgo empresarial y trabajo en equipo: se busca crear un ambiente de trabajo óptimo con las herramientas necesarias para los colaboradores.
- Liderazgo empresarial y la inteligencia emocional: se busca que el líder sepa guiar al grupo de manera organizada y no dejándose llevar por emociones sino controlar las situaciones que se presenten.

El liderazgo natural, es un líder escogido por los mismos colaboradores ya que dentro de la empresa no tiene el cargo, pero es seguido por la facilidad de resolver problemas y guiar al resto.

Liderazgo paternalista, es un líder que asume la total responsabilidad del grupo de trabajo siendo el que deba estar impulsándonos y motivándonos constantemente a que realicen sus actividades mediante incentivos o premios al igual que un padre con sus hijos.

- Toma a los colaboradores como hijos y no como trabajadores.
- Asume todas las responsabilidades, no las delega.
- Es amable, servicial y atento.
- Es muy confiado y piensa que solo él tiene la razón.
- No considera a su equipo de trabajo ya que piensa que no son capaces.
- Todos los logros de la empresa son suyos.
- Considera el principal factor de la motivación es el dinero.
- No promueve el trabajo en equipo, y brinda castigos si son necesarios.

Ventajas del liderazgo paternalista:

- Muestra una constante preocupación por sus trabajadores.
- Brinda incentivos y premios a los colaboradores.

- Los colaboradores solo se dedican a realizar su trabajo ya que no deben preocuparse por el resto.
- Los colaboradores se sienten protegidos y sin muchas responsabilidades.

Desventajas del liderazgo paternalista:

- El líder omite las opiniones de los colaboradores.
- Los colaboradores solo obedecen las normas.
- Se castiga el mal desempeño de los colaboradores.
- El líder no puede ausentarse de la empresa ya que los colaboradores no sabrían que hacer sin su guía.
- El grupo de trabajo no crece.

Entre otros tipos de liderazgo, lo que pensamos que puede ser mejor es un líder natural convertido en un líder formal, porque esa persona ya tiene las habilidades y ya ha tratado a la gente, pero no tiene el poder dentro de la organización.

2.2.1.4. Teorías relacionadas a los estilos de liderazgo

La teoría de estilos de liderazgo situacional de Hersey Blanchard (1969)

Fue creada por el Dr. Hersey y Blanchard (1969), entre otros, la teoría afirma que, en lugar de utilizar sólo un estilo, basados la madurez de las personas que están liderando y los detalles de la tarea, los líderes cambian de estilo constantemente acoplándose a la situación.

Según Hersey, Blanchard y Johnson (1969) hay cuatro estilos de liderazgo principales:

- Diciendo / Dirigiendo (S1): Los líderes dicen a su gente qué hacer y cómo hacerlo.
- Venta / Dirección (S2): Los líderes proporcionan información y dirección, pero hay más comunicación con los seguidores. Los líderes "venden" su mensaje para atraer a la gente.
- Participación / Consultoría (S3): Los líderes se centran más en la relación y menos en la dirección. El líder trabaja con el equipo y comparte las responsabilidades de toma de decisiones.
- Delegar (S4): Los líderes pasan la mayor parte de la responsabilidad al seguidor o al grupo. Los líderes todavía monitorean el progreso, pero están menos involucrados en las decisiones.

Como puede ver, los estilos S1 y S2 se centran en hacer que la tarea se realice. Los estilos S3 y S4 están más interesados en desarrollar las capacidades de los miembros del equipo para trabajar independientemente.

De acuerdo con Hersey, Blanchard y Johnson (1969) saber cuándo usar cada estilo depende en gran medida de la madurez de la persona o grupo que está liderando, en este sentido, dividen la madurez en cuatro niveles diferentes:

M1. Las personas en este nivel de madurez están en el nivel inferior de la escala. Ellos carecen de los conocimientos, habilidades, o la confianza para trabajar por su cuenta, y que a menudo tienen que ser empujados a llevar a cabo la tarea.

M2. En este nivel, los seguidores pueden estar dispuestos a trabajar en la tarea, pero todavía no tienen las habilidades para completarla con éxito.

M3. Aquí, los seguidores están listos y dispuestos a ayudar con la tarea. Tienen más habilidades que el grupo M2, pero todavía no confían en sus habilidades.

M4. Estos seguidores son capaces de trabajar por su cuenta. Tienen alta confianza y habilidades fuertes, y están comprometidos con la tarea.

La teoría de estilos de liderazgo de Bass y Avolio (2004)

Bass y Avolio (1994) reconoce tres dimensiones del liderazgo: “Transformacional, transaccional, y el laissez-faire o comportamiento de no liderazgo, los cuales no se excluyen y que en realidad según la situación el líder puede tender a cambiar según vea la situación” (p. 211).

Birnbaum, Bensimon y Neumann (1989) mencionan que la esencia del liderazgo transformacional es el logro de resultados superiores líderes que establecen expectativas desafiantes y motivan a otros a hacer más de lo que intención de hacer o pensar posible, involucra a los seguidores de tal manera que los eleve a nuevos niveles de moralidad y motivación al tiempo que avanza nuevas formas culturales.

“A diferencia del liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional motiva a los seguidores apelando a su propio interés” (Yukl, 1989, p. 210).

Los líderes transaccionales, ofrecen recompensas con cumplimiento, dependiendo de la adecuación del cumplimiento o del desempeño exhibido por seguidores. El liderazgo transaccional no estimula el compromiso o entusiasmo porque la recompensa extrínseca asociada con este estilo de liderazgo está supeditada al cumplimiento.

La última categoría de la teoría del liderazgo transformacional de Bass y Avolio es el liderazgo del laissez-faire. Al respecto Meza (2017) dice: “Puede ser el mejor o el peor de los estilos de liderazgo” (p.1). Si un líder sigue la definición y la práctica estándar de no interferencia cuando supuestamente sus seguidores, se manifiesta la peor forma de liderazgo.

2.2.1.5. Dimensiones de la variable estilos de liderazgo

Liderazgo transformacional.

Bass y Avolio (1990) definen al liderazgo transformacional como: “Aquellos que logran resultados mediante el carisma, es decir son carismáticos ante sus seguidores, son una fuente de inspiración para ellos, pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus subordinados para estimularlos intelectualmente” (p. 143).

Fishman (2005) al respecto dice:

La teoría más estudiada y comprobada es, la teoría del liderazgo transformador creada por Bernard Bass. Se orienta hacia una causa con un significado noble, es decir busca el desarrollo de las personas y se basa en principios morales elevados” (p. 14). Asimismo, indica que “el líder transformador debe tener la capacidad de elevar el nivel de necesidades de sus seguidores, haciendo que superen sus deseos individualistas. (p. 35).

Contreras (2015) define al liderazgo transformacional como: “El liderazgo que es capaz de inspirar y emocionar a los seguidores para lograr alto nivel de desempeño a través de la visión que tiene el líder” (p. 23).

Liderazgo transaccional.

Rodríguez (2010) dice que implica:

Un proceso de negociación entre el líder y los seguidores, los mismos se motivan con base en los beneficios esperados por el logro de las metas o tareas encomendadas; es decir, para el logro de objetivos, el líder satisface las necesidades económicas básicamente de los seguidores. (p. 23).

Cahuas (2012) explica que:

Los líderes transaccionales identifican qué necesitan sus subordinados para cumplir sus objetivos; premian al desempeño y toman en cuenta las necesidades sociales de sus seguidores; en consecuencia, los seguidores siempre esperan algo a cambio para realizar su trabajo; es decir, los logros alcanzados, son compartidos con todos los seguidores. (p. 33).

Así mismo, Alonso, Saboya y Guirado (2010) menciona que

El liderazgo transaccional, está basado en el intercambio de recompensas entre el líder y los miembros de su equipo. Los empleados realizan su labor y a cambio el líder o directivo les proporciona recompensas económicas u otro tipo de refuerzos. Este estilo de liderazgo, cuando es bien aplicado, consigue efectos positivos en la satisfacción y el rendimiento de los empleados. (p.32).

Este tipo de liderazgo planteado por Saboya se aplica en nuestra Universidad Peruana Unión, porque está basado en el cambio de recompensas cuando los trabajadores se quedan horas extras de sus horas normales, se aplica esta teoría motivándoles a los trabajadores en base a sus necesidades conversando previamente con ellos.

Castro (2015) dice al respecto

El concepto de liderazgo transaccional hace referencia a un tipo de liderazgo empresarial que tiene como base el intercambio. El trabajador ofrece sus servicios y obtiene por ello salario y otros beneficios y, por otro lado, el líder reconoce qué quiere conseguir y facilita a los trabajadores los recursos necesarios para hacer que lo consigan. El líder otorga a sus trabajadores intereses y recompensas y éstos responden con su trabajo. (p. 34).

Liderazgo resonante.

Goleman, Boyatzis y Mckee (2010) la definen como:

Un estilo de liderazgo, no muy estudiado ciertamente, que maneja de manera positiva sus emociones y las comparte con el resto de los trabajadores, llevándolos a la dirección emocionalmente positiva. La forma en la que el líder gestiona o dirige las emociones para que un sector del grupo logre sus objetivos, se encuentra condicionada por el nivel de inteligencia emocional. Por lo que, los individuos más

resonantes, resultan siendo aquellas personas que logran mantener una mejor comunicación con los demás y las que desarrollan relaciones más transparentes. Los líderes emocionalmente inteligentes expresan de manera más natural la resonancia, su pasión y entusiasmo, distribuyéndose por todo el grupo. (p. 21).

Alemant (2017) destaca:

Las características del líder resonante al conjunto de habilidades sociales, organizativas y emocionales capaz de ejercer influencia positiva, resolver felizmente conflictos interactivos, afinando o sintonizando muy bien con los sentimientos de cada persona; de modo que sean muchos los subordinados que confíen en el mediante la elaboración de planes, objetivos estimulantes, perspectivas motivadoras, inspiradas en procedimientos de trabajo, estrategias de interacción que conlleven a una estabilidad afectiva, sintonizada con los sentimientos de los subordinados. (p.37).

Por otra parte, en los planteamientos de Goleman, Boyatzis y Mckee (2010) el líder resonante cuenta con la capacidad de concertar las características de cada estilo de Liderazgo, (visionario, Coaching, afiliativo y democrático), los cuales se basan en un conglomerado de competencias emocionales distintos dependiendo de cada caso, sosteniendo siempre un nexo permanente con los trabajadores prolongando el tono emocional positivo.

2.2.2. Bases teóricas relacionadas al desarrollo organizacional

2.2.2.1 Definición de desarrollo organizacional

Hernández (2014) lo define como:

El desarrollo organizacional se ha constituido en el instrumento por excelencia para el logro de una mayor eficiencia organizacional, condición indispensable en el mundo actual, caracterizado por la intensa competencia en los ámbitos nacional e internacional. La integración de los nuevos colaboradores a una empresa es uno de esos procesos básicos. (p. 21).

Hernández (2014)

La organización no es sólo un espacio de trabajo ni búsqueda de funcionalidad complicada. Es siempre, en sí misma, múltiples organizaciones, con una gran variedad de sentidos; es una máquina, una misión, un sistema ecológico, un organigrama, un organismo vivo, una arena de poder, una prisión, una cultura, un campo de batalla y un cerebro. (p. 6).

Beckhard (1999) la contextualiza como: “Un esfuerzo planeado que abarca toda la organización administrativa desde arriba para aumentar la eficiencia y salud de la organización a través de intervenciones planeadas de los procesos organizacionales, empleando conocimiento de las ciencias del comportamiento” (p. 27).

Davis (1995) menciona: “Que el desarrollo organizacional tiene una orientación sistémica, en cuanto a que se requiere que una organización trabaje armónicamente dado que sus partes están interrelacionadas entre sí” (p. 35).

2.2.2.2. Características del desarrollo organizacional.

Según Hernández (2014) para lograr que el desarrollo organizacional tenga éxito debe como mínimo estas características:

- Hay un proceso o un plan para todo el sistema, que debe ser guiado por el desarrollo organizacional, las empresas deben actualizarse constantemente para crear una total participación.
- La cabeza de la organización guía el proceso, y su equipo está comprometido con el generando un ambiente de confianza.
- El proceso es directamente relacionado con los objetivos y propósitos de la organización, es decir que este no está enfocado en mejorar la

efectividad en abstracto, sino en mejorar las habilidades de la empresa para alcanzar las metas propuestas.

- Este es un proceso largo, ya que los cambios no se generan de un momento a otro sabiendo que su prioridad es trabajar sobre comportamientos humanos, no es un proceso mecánico ya que no se reemplazan piezas por otras, el desarrollo organizacional es la manera de cambiar el funcionamiento de una empresa, por ende, se debe contar con el suficiente tiempo para realizar la investigación, experimentación y los resultados.
- El desarrollo organizacional está enfocado hacia la acción, es decir solo se buscan sistemas de acción efectivas, ya que el fin de este no consiste en aumentar conocimientos o habilidades, sino en obtener resultados de manera rápida y efectiva, buscar cambios y más cambios.
- El desarrollo organizacional busca un cambio de actitudes y comportamientos, y lograr que las personas se realicen dentro de su trabajo, un grupo de dos o más personas que cambien sus hábitos producen un cambio dentro de la organización.
- El desarrollo organizacional trabaja inicialmente en grupo, considera que su mayor prioridad es el trabajo en el equipo.
- Un punto básico para que el desarrollo organizacional sea efectivo es que sea necesario, esta debe ser realmente necesaria para la empresa especialmente en la alta dirección, los líderes deben saber la importancia de los cambios.

“Todo esfuerzo para cambiar una situación dada, exige un cambio en las actitudes. Estas deben descongelarse para aprender nuevas actitudes que nos permitan ver las cosas de manera diferente” (Campoverde, 2012, p. 122)

2.2.2.3. Objetivos del desarrollo organizacional

Según Hernández (2014) los objetivos del desarrollo organizacional son los siguientes:

- Lograr una mayor efectividad organizacional
- La creación de grupos de trabajo, la empresa es un equipo de equipos.
- Crear un clima de confianza, entre trabajadores y jefes.
- Incrementar el potencial del personal, dentro de las tres áreas de competencia: técnico, administrativo, interpersonal.
- Crear una cultura de colaboración entre todos los grupos de trabajo.
- Buscar las necesidades y objetivos de la empresa y de quienes la conforman.
- Incentivar las emociones de los colaboradores de la empresa.
- Colocar los conflictos y tensiones sobre la mesa y encontrar la solución rápida y racional para toda la organización.
- Hacer que los colaboradores se sientan motivados y se planteen objetivos y metas.
- Incentivar una cultura de valores dentro de la organización.
- Investigar cuanto es que influyen los valores dentro de la empresa.
- Colocarse metas en conjunto.
- Perfeccionar los sistemas dentro de la organización para una mejor información y comunicación.
- Descubrir los factores que causan pérdidas de energía o desmotivación laboral.

2.2.2.3. Teoría relacionada a la variable desarrollo organizacional

Teoría del desarrollo organizacional de Hernández (2014)

El desarrollo organizacional es un concepto que pueda definirse con facilidad ya que dentro de esta involucra un conjunto de acciones para llegar al cambio planeado, basado en valores humanísticos y democráticos, que sirvan para mejorar la eficacia en las organizaciones y el ambiente laboral de los empleados.

El desarrollo organizacional está basado en la teoría del comportamiento, inició sus estudios en el año 1962 a partir de los conceptos de hombre, organización y ambiente y aplica las ciencias del comportamiento a la administración. El desarrollo organizacional se ejerce mediante el uso de ciencias del comportamiento y trabaja siempre con un plan de base, este se aplica en procesos de motivación, percepción, solución de conflictos, planteamiento de objetivos, relaciones interpersonales, grupales, etc. Es decir, relaciones humanas en acción y más acción.

Es un proceso sistemático y planificado se usan las teorías básicas del comportamiento para aumentar efectividad individual y grupal de la organización. Se resalta que la organización tenga un mejor resultado haciendo un cambio total. El desarrollo organizacional parte de las diferentes necesidades que tenga la empresa, es decir que la atención puede centrarse en mejorar las relaciones humanas, en factores económicos, en las relaciones entre grupos, en el liderazgo.

Esta se inclina más en buscar el bienestar humano más que la estructura de la organización es decir prioriza el lado humano. El área en la que siempre se realiza un desarrollo organizacional es recursos humanos para que el desarrollo organizacional sea útil debe generarse un cambio total dentro de la organización, es decir, hay que tomar en cuenta que el único método de cambio para una organización es renovando el pensamiento de los colaboradores de la misma en otras palabras, cambiar su cultura, para poder generar este cambio se debe iniciar externamente ya que los cambios bruscos dentro de las organizaciones pueden generar conflictos.

Las metas generales del desarrollo organizacional son:

- Mejoramiento de la competencia interpersonal.
- Transferencia de valores que haga que los factores y sentimientos humanos lleguen a ser considerados legítimos.
- Comprensión entre los grupos de trabajo y en entre los miembros de cada uno de éstos
- Reducir las tensiones.
- Una “administración por equipos” más eficaz.
- Mejores métodos de solución de conflictos.
- Sistemas orgánicos en vez de sistemas mecánicos.
- Integrar los intereses de los individuos con los objetivos de la organización.
- Valores más humanos y democráticos.
- Distribución del poder en la empresa: descentralizar y delegar.
- Combatir los conflictos internos y el recelo.
- Desarmar los subgrupos.
- Precisión y claridad de objetivos y un efectivo compromiso con ellos.
- Desarrollar la educación continua.
- Desarrollar la capacidad de autoanálisis.

El fin del desarrollo organizacional es brindar la mayor cantidad de opciones para que así se pueda tomar la mejor decisión dentro de la organización, existen distintas maneras de producir un desarrollo organizacional, por lo general se inicia por un diagnostico provisoria para después realizar un estudio más a fondo de los problemas específicos que tiene la institución. Este es el paso previo para desarrollar los programas a utilizar y en esta parte del proceso debe participar todo el personal.

Para Sánchez (2010) dice que: “El desarrollo organizacional en sus inicios teóricos contribuye un conjunto de opiniones acerca del hombre, la organización y el ambiente; encaminadas a propiciar el desarrollo y crecimiento de sus potencialidades constituidas en: competencias, habilidades y destrezas” (p. 244).

El desarrollo organizacional, según Reyes (2009) es: “Un proceso dirigido por la alta administración que se sirve de todos los recursos de la entidad (primordialmente del talento humano) para hacer duradera y funcional a la institución” (p. 43).

Robbins (1998) al respecto dice:

El desarrollo organizacional es así un conjunto de técnicas de investigación y análisis (que, fundamentado en los diagnósticos de clima, cultura, y comportamiento organizacional) efectúa intervenciones certeras y especializadas en la organización (programas de mejora), en otras palabras, el Desarrollo Organizacional es un acumulado de intervenciones del cambio proyectado sustentadas en valores democráticas humanistas que buscan mejor la certeza organizacional y el bienestar del personal. (p. 642).

Al respecto, Chiuca (2007) dice:

Sin incluir el desarrollo organizacional Ninguna exposición del manejo del cambio estaría completa, que no es un concepto de fácil definir. Más bien, la expresión abarca un conjunto de intervenciones de cambio proyectado, fundadas en valores humanistas y democráticos, para optimizar la eficacia de la institución y la satisfacción del personal. (p. 94).

Chiavenato (2011) citado por Reyes (2016) define como:

El estudio de la conducta de los seres humanos en concordancia a los objetivos de una entidad, para afrontar juntos el ambiente externo e interno, incrementar así la productividad. Este se ha convertido en el material más empleado para el cambio que busca como resultado una mayor eficiencia organizacional. (p. 26).

George y Álvarez (2005) definen que el desarrollo organizacional es una réplica al cambio, una táctica educativa que intenta cambiar las creencias, valores, formas y reparticiones de las entidades para que se adapten mejor al mercado laboral.

El desarrollo organizacional, según Petit citado por Chiuca (2017)

Se refiere al cambio proyectado dentro de una entidad que implica un grupo de aspectos fundamentales fundados en valores democráticos y humanísticos por medio del cual se pretende optimizar la eficacia de las entidades y el bienestar del personal, es fundamental que sea un proceso reformador y para ello se sugiere la aparición de nuevas categorías conceptuales que aseguren el cambio de la idea del mismo con una visión pudiente que domine las relaciones de producción, por un enfoque lógico que impulse el desarrollo global de la entidad, con lo que el Desarrollo Organizacional reformador se concibe como una nueva categoría conceptual, la cual se convierte en una estrategia para desarrollar, sustentar y generar capacidades sociales de innovación que animen el empoderamiento innovador de los trabajadores como ciudadanos, así como su participación en políticas públicas y empresariales. (p.7).

Para Chiuca (2017) el desarrollo organizacional:

Es un asunto de cambio dentro de una entidad a fin de optimizar su desempeño, a través de participaciones que apoyen el cambio proyectado a fin de mejorar en el uso de recursos, temple organizacional y la eficiencia en el desempeño organizacional, por lo que, no es un evento de índole temporal sino un arrojo a futuro. (p. 17).

El proceso del desarrollo organizacional

Según Hernández (2014) el proceso del desarrollo organizacional es el siguiente: “El desarrollo organizacional es un sistema completo y se utiliza en grupos. Por otro lado, se enfoca en acciones precisas y concretas” (p. 98).

Las etapas son las siguientes:

Diagnostico.

Es el periodo donde se empieza a recolectar la información donde se empieza a buscar cual es el factor que afecta y que se debe corregir.

Planeación activa

En esta etapa es donde se fijan los objetivos y las actividades que se realizarán para que esos objetivos se logren, también se plantearán los patrones de medida que se usaran en este proceso.

Implantación de un proceso

Es el proceso donde se aplica la estrategia ya planteada.

Evaluación

En esta etapa se evalúan los resultados ya dados por las evaluaciones dadas, es aquí donde se analizan y se empieza a tomar conciencia sobre lo que se hará.

Seguimiento

Aquí se establecen los tipos de actividades que se usaran para llevar acabo el objetivo.

2.2.2.4. Dimensiones de desarrollo organizacional.

Cultura organizacional

Robbins (1987) establece a la cultura organizacional que: “Es la que designa un sistema de significado común entre los miembros que distingue a una organización de otra, dicho sistema es tras un análisis detenido de las características que considera la organización” (p. 439).

En tal sentido Chiavenato (1989) lo define como:

Un proceso planificado de modificaciones culturales y estructurales, que visualiza la institucionalización de una serie de tecnologías sociales, de tal manera que la

organización quede habilitada para diagnosticar, planificar e implementar esas modificaciones con asistencia de un consultor. Es un esfuerzo educacional muy complejo, destinado a cambiar las actitudes, valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de modo que ésta pueda adaptarse mejor a las nuevas conjeturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente. (p. 124).

Desarrollo tecnológico.

Jobs (2005) en su discurso en Stanford dice que: “La tecnología no es nada. Lo importante es que tengas fe en la gente, que sean básicamente buenas e inteligentes, y si les das herramientas, harán cosas maravillosas con ellas” (párr. 3).

Actualmente el capital más importante dentro de las organizaciones es el humano, ya que, la innovación y el cambio salen de ellos, la tecnología es importante y necesaria, pero sin un personal con motivación, ideas, ambiciones y conocimientos la tecnología no será más que una red.

Bill Gates (2012) en su conferencia dice que: “La tecnología es sólo una herramienta. En términos de llevar a los niños a trabajar juntos y motivarlos, el profesor es el más importante” (p. 45).

Viviendo en un mundo globalizado, actual la tecnología es uno de los factores más importantes para el desarrollo y crecimiento de una organización, sin embargo, sin un buen líder es probable que no le alcancen los objetivos trazados ya que por más que la tecnología sea la más optima el líder es quien hace que las cosas sucedan.

Clima laboral

Payne (1999) refiere que la definición de clima laboral:

Los individuos en distintas organizaciones tienen perspectivas drásticamente diferentes de la compañía, por consecuencia, la perspectiva no colabora, y si lo realizan lo hacen con buena decisión simplemente en grupos disminuidos, particulares del clima laboral en su incorporado. Por ende, Payne refiere que es aleatorio poseer climas de departamento, más no laborales. El clima es un medio en el cual se revelan las experiencias o dificultades que los contribuidores poseen internamente de la compañía para amplificar o reducir su rendimiento. (p. 34).

Palma (2004) indica que:

El clima profesional es la perspectiva de los trabajadores con afinidad a la compañía que laboran. Las apreciaciones acatan de los numerosos dinamismos, interacciones y otras costumbres que cada integrante posea con la compañía. Es por ello que el clima profesional manifiesta la relación entre las peculiaridades personales y organizaciones. (p. 15).

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.

Capacitación

Se define como el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

Clima organizacional

Es el ambiente de la organización, el lugar de espacio donde están los trabajadores, este ambiente es la influencia en la motivación de la organización; es experimentada por los trabajadores de la empresa, e influye en su comportamiento organizacional.

Clima organizacional

Se define como el ambiente que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes.

Cultura organizacional

Es un conjunto complejo de ideologías, simbolismos y valores que se comparten en toda la empresa e influyen en la forma en que se manejan los negocios, de ahí su importancia de mantenerla bien estructurada.

Desarrollo personal

Es el proceso que implementa una empresa para el crecimiento y enriquecimiento de conocimientos a nivel personal y profesional.

El liderazgo

Para Lo único en que están de acuerdo todos los expertos en calidad es que un liderazgo firme, sobre todo por parte de la alta dirección, es absolutamente necesario para desarrollar y mantener una cultura de calidad total. Es la habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes.

El líder es la persona que va a orientar a la empresa para poder lograr su éxito, realizando estrategias, y buenas formas de dirigir a sus trabajadores.

Habilidad.

Para encontrar las personas indicadas para que colaboren con él. Se debe tener la habilidad de identificar eficazmente a las personas que puedan

contribuir al éxito del negocio, se requiere encontrar a “la mejor gente” para el propósito particular.

La toma de decisiones

Se define a “la toma de decisiones en un proceso en el que uno escoge entre dos o más alternativas. Algunas decisiones tienen una importancia relativa en el desarrollo de nuestra vida.

Organización

La organización es el proceso de establecer el uso ordenado de todos los recursos del sistema administrativo. El uso ordenado hace énfasis en el logro de las metas del sistema administrativo contribuye a que los gerentes no solo hagan explícitas las metas, sino que aclaren que recursos se utilizarán para alcanzarlas.

Planificación

Es el proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la empresa, así como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de Investigación

Tipo de Investigación.

La presente investigación es de tipo no experimental porque las variables que se investigan son independientes y no son manipuladas, es decir se describen, analizan, explican las variables en el contexto natural.

Asimismo, Behar (2008) dice que:

En ellos el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo. A esta instancia y, como se planteó con anterioridad, se hace imprescindible destacar nuevamente que existen muy diversos tratados sobre las tipologías de la investigación. Las controversias para aceptar las diferentes tipologías sugieren situaciones confusas en estilos, formas, enfoques y modalidades. En rigor y, desde un punto de vista semántico, los tipos son sistemas definidos para obtener el conocimiento. Se expondrán clasificaciones según el propósito. (p. 19).

De acuerdo con los momentos de la aplicación del instrumento, la investigación es de tipo transversal o transaccional, porque se aplicó los instrumentos en un solo momento.

Asimismo, Ávila (2006) indica que:

En los estudios de tipo transaccional o transversal la unidad de análisis es observada en un solo punto en el tiempo. Se utilizan en investigaciones con objetivos de tipo exploratorio o descriptivo para el análisis de la interacción de las variables en un tiempo específico. (p. 44).

Diseño de investigación.

El diseño de la investigación con que se desarrolló la investigación está enmarcado dentro de los diseños descriptivo correlacional, debido a se busca establecer la asociación entre las variables de estudio, sin manipularlas sino analizando en su ámbito natural.

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) dice que los diseños correlacionales son: “Relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otra en función de la relación causa efecto (causales)” (p. 154).

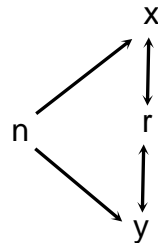


Figura 1. Diseño de la investigación

Donde:

- n = Muestra de investigación
- x = Estilos de liderazgo
- y = Desarrollo organizacional
- r = Relaciones entre las variables

3.2. Población, muestra y muestreo

Población.

La población del presente trabajo de investigación está constituida por la totalidad de los trabajadores de la empresa Crown Gaming S.A.C. que ascienden a 80 trabajadores entre hombre y mujeres.

Hernández et al. (2010) dice:

La población es el conjunto de todos los casos que concuerda con una serie de especificaciones, por ello se tiene que establecer con claridad las características de la población con la finalidad de eliminar cuáles serán los parámetros muestrales las poblaciones deben situarse claramente entorno a sus características de contenido, lugar y tiempo. (p. 34).

Muestra.

La muestra está conformada por 80 colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C. siendo una muestra de tipo probabilístico porque todos los sujetos que conforman la población tienen la misma posibilidad de ser parte de la muestra, por otro lado, la técnica de selección de la muestra es de tipo censal, porque la muestra es igual a la población.

Al respecto, Hernández et al. (2010) dice:

La muestra es, en esencia un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenece a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. Con frecuencia leemos y escuchamos hablar de muestra representativa, muestra al azar, muestra aleatoria, como si con los simples términos se pudiera dar más seriedad a los resultados. En realidad, pocas veces es posible medir a toda la población, por lo que obtenemos o seleccionamos una muestra y, desde luego, se pretende que este subconjunto sea un reflejo fiel del conjunto de la población. (p. 58).

Ramírez (1997) dice: “Establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí que la población se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra” (p. 56).

3.3. Hipótesis.

Hipótesis general.

Ho: No existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo para un óptimo desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C.

Hi: Existe una relación significativa entre estilos de liderazgo para un óptimo desarrollo organizacional de los colaboradores en la empresa Crown Gaming S.A.C.

Hipótesis específicas.

H₁: Existe una relación significativa entre el liderazgo resonante y el desarrollo organizacional de la empresa Crown Gaming S.A.C.

H₂: Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el desarrollo organizacional de la empresa Crown Gaming S.A.C.

H₃: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional de la empresa Crown Gaming S.A.C.

3.4 Variables y operacionalización de variables.

Variables

Nuñez (2007) dice:

El concepto de variable puede ser definido desde sus características o propiedades distintivas, estructura, contenido, funciones o relaciones. Su importancia en la investigación es fundamental, pues, indica las acciones que se deben realizar para su contrastación. En la investigación cualitativa la variable se denomina categoría. (p. 167).

Definición conceptual de la variable estilos de liderazgo.

Jiménez (2003) citado por Ramos (2005) dice:

Liderazgo es el proceso mediante un individuo ejerce más influencia que otros en el desarrollo de las funciones grupales. No se trata, pues, de influencias ocasionales o esporádicas, ni de influencias ligadas al ejercicio de una tarea grupal concreta; se trata de una influencia permanente, que tiene un referente colectivo, toda vez que se dirige a un número relativamente amplio de personas y durante un tiempo considerable (p. 9).

Definición operacional de la variable estilos de liderazgo

Para la presente variable se utilizó un cuestionario compuesto por 19 ítems, medido en tres dimensiones, estructurado en 10 ítems para la dimensión liderazgo resonante, 4 ítems para la dimensión liderazgo transaccional y 7 ítems para la dimensión liderazgo transformacional.

Definición conceptual de la variable desarrollo organizacional

Hernández (2011) lo define como:

El desarrollo organizacional se ha constituido en el instrumento por excelencia para el logro de una mayor eficiencia organizacional, condición indispensable en el mundo actual, caracterizado por la intensa competencia en los ámbitos nacional e internacional. La integración de los nuevos colaboradores a una empresa es uno de esos procesos básicos. (p. 21).

Definición operacional de la variable desarrollo organizacional

Para la presente variable se utilizó un cuestionario compuesto por 19 ítems, medido en tres dimensiones, estructurado en 5 ítems para la dimensión cultura organizacional, 6 ítems para la dimensión desarrollo tecnológico y 8 ítems para la dimensión clima laboral.

3.4.2. Operacionalización

Tabla 1
Operacionalización de la variable estilos de liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Escala
Liderazgo resonante	Coordinación de tareas Capacitación Ambiente laboral	Del 1 al 10		Bajo 34 – 52
Liderazgo transaccional	Confianza Sociabilización	Del 11 al 14	1= Nunca 2=Algunas veces 3=Muchas veces 4=Frecuentemente 5=Siempre	Medio 52 – 68 Alto 68 - 77
Liderazgo transformacional	Trabajo en equipo Comunicación	Del 13 al 19		

Tabla 2
Operacionalización de la variable desarrollo organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Escala
Cultura organizacional	Valores Estrategias	Del 1 al 5		
Desarrollo tecnológico	innovación Relaciones humanas	Del 6 al 11	1= Nunca 2=Algunas veces 3=Muchas veces 4=Frecuentemente 5=Siempre	Bajo 27 - 59 Medio 59 - 81 Alto 81 - 90
Clima laboral	Motivación Mejor productividad Trabajo en equipo	Del 12 al 19		

3.5 Métodos y técnicas de recolección de datos.

Método de investigación

La investigación se desarrolla mediante el método cuantitativo, ya que tiene como objetivos recolectar respuestas de la población mediante encuestas a una población definida por el investigador. Tiene como finalidad tomar decisiones efectivas que ayuden alcanzar aquellos que estamos desarrollando.

Al respecto, Bernal (2006) dice:

El método cuantitativo se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados. (p. 57).

Técnica.

En el desarrollo de la presente investigación se hizo uso de diferentes técnicas de investigación que se encuentran relacionadas en su mayoría con el análisis bibliográfico las que fueron aplicadas durante todo el proceso de la investigación, primero se utilizó la técnica de observación para poder determinar cuáles son los problemas que afronta la empresa Crown Gaming S.A.C.

Bernal (2006) menciona que: “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 para la recolección de datos de fuentes primarias y secundarias con el objetivo de redactar correctamente el marco teórico de la investigación, también se realizó dos cuestionarios como principal

fuentes de recolección de datos para evaluar el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional.

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

3.6 Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado para el propósito de la investigación es el cuestionario, en base a la escala de Likert, con alternativas politómicas respecto a la variable estilos de liderazgo tiene un cuestionario de 19 ítems, teniendo en cuenta las tres dimensiones del cuadro de operacionalización de variables. Por otro lado, la variable desarrollo organizacional tiene un cuestionario de 19 ítems en base a la escala de Likert, teniendo en cuenta las tres dimensiones del cuadro de operacionalización de variables.

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

Instrumento I: Cuestionario de estilos de liderazgo

Ficha técnica

Nombre	: Estilos de liderazgo
Autor	: Yamilda Alexandra Raymondi Donohue
Año	: 2017
Procedencia	: Universidad Autónoma del Perú
Administración	: Individual o Colectiva
Duración	: Sin tiempo limitado. Aproximadamente 25 minutos.

Significación: Se trata de tres escalas independientes que evalúan los estilos de liderazgo que se produce regularmente en la organización Crown Gaming S.A.C., tanto a nivel de adquisición y transferencia de la información como de la facilitación de la misma. Dicho instrumento está conformado por Ítems, que permiten evaluar la variable de estudio., siendo sometidos a criterios de validez y confiabilidad. Se califican los ítems de acuerdo a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

Instrumento II: Cuestionario de desarrollo organizacional

Ficha técnica

Nombre	: Desarrollo Organizacional
Autor	: Yamilda Alexandra Raymondi Donohue
Año	: 2016
Procedencia	: Universidad Autónoma del Perú
Administración	: Individual o Colectiva
Duración	: Sin tiempo limitado. Aproximadamente 25 minutos.

Significación: Se trata de tres escalas independientes que evalúan del desarrollo organizacional que se produce regularmente en la organización Crown Gaming S.A.C., tanto a nivel de adquisición y transferencia de la información como de la facilitación de la misma. Dicho instrumento está conformado por Ítems, que permiten evaluar la variable de estudio, siendo sometidos a criterios de validez y confiabilidad. Se califican los ítems de acuerdo a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

Validación y confiabilidad del instrumento.

Los instrumentos a utilizarse en la recolección de datos serán sometidos a criterios de validez y confiabilidad, es decir en la medida de que todo instrumento ha de ser utilizado con fines de medición, deben contar con todos los requisitos técnicos que garanticen su correcta utilización; se procederá a realizar los respectivos análisis de validez y confiabilidad del instrumento que certifique que la prueba puede ser utilizadas para realizar las evaluaciones correspondientes y necesarias para la presente investigación.

Validez

Hernández et al. (1997) definen la validez en términos generales como: “El grado en el que un instrumento mide de manera real la variable que en estudio que pretende medir” (p. 200).

Confiabilidad

Hernández et al. (2014) definen la confiabilidad como: “Un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200).

3.7 Análisis estadístico e interpretación de datos.

El análisis propuesto siguió los siguientes pasos:

Para la organización de los datos que se recogieron, se implementó bases de datos de las variables en estudios los cuales fueron sometidos a un análisis estadístico en el programa SPSS, para obtener las correlaciones.

Para evaluar el comportamiento de los datos recogidos y comprobar potenciales problemas en ellos, se procedió a la elaboración del análisis exploratorio de datos. Con este análisis se verificó si algunos supuestos importantes (valores externos, valores perdidos, descriptivas iniciales, etc.) se cumplen.

Para el análisis descriptivo de las variables, se obtuvieron puntajes y se organizó su presentación frecuencias y porcentajes, además de su distribución, confiabilidad y contratación

Para el análisis de los resultados se desarrolló la interpretación de los valores estadísticos y se estableció los niveles de relación, además de la contratación de las hipótesis.

Se reflexionó y se discutió sobre los resultados, por variables y dimensiones.

Se elaboró conclusiones y recomendaciones sobre los objetivos.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE
RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento.

Validez del instrumento de estilos de liderazgo

La validez de instrumento se determinó 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.

Tabla 3
Resultados de la validación del cuestionario de estilos de liderazgo

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

Validez del instrumento de desarrollo organizacional

La validez de instrumento se determinó 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 del mismo.

Tabla 4
Resultados de la validación del cuestionario de desarrollo organizacional

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

4.1.1 Análisis de fiabilidad.

Fiabilidad del instrumento de estilos de liderazgo

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable estilos de liderazgo se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 5
Fiabilidad del instrumento de la variable estilos de liderazgo.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	19

Conforme se puede apreciar el valor alfa de Cronbach es igual a 0.885 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto el instrumento es aplicable en la investigación.

Fiabilidad del instrumento de desarrollo organizacional

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable desarrollo organizacional se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 6
Fiabilidad del instrumento de la variable desarrollo organizacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	19

El valor alfa de Cronbach obtenido en esta variable es igual a 0.911 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto es aplicable en la investigación.

4.2. Resultados descriptivos de las variables.

Resultados descriptivos de la variable estilos de liderazgo

Tabla 7
Análisis descriptivo de la variable: estilos de liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	26	32,5
	Medio	33	41,3
	Alto	21	26,3
	Total	80	100,0

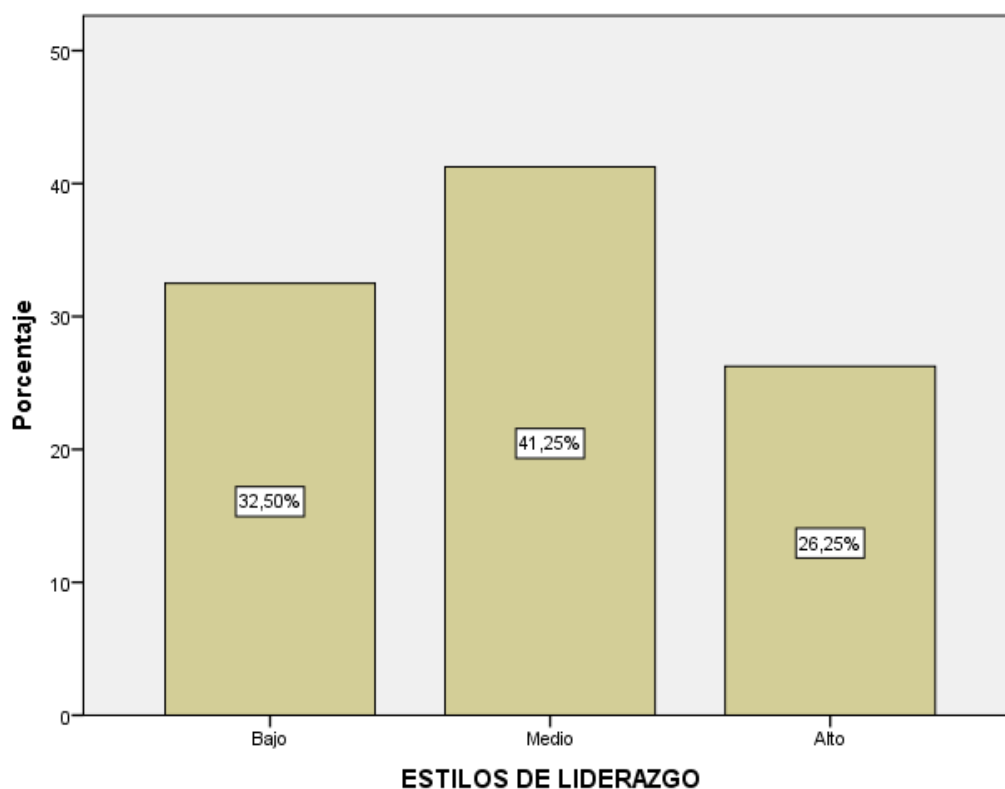


Figura 2. Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional

Interpretación:

De la figura se aprecia que 33 colaboradores que representa el 41.3% considera a la variable estilos de liderazgo como un nivel medio, 26 de los colaboradores encuestados que representan el 32.5% lo consideran bajo, y 21 colaboradores encuestados que equivalen al 26.3% consideran al estilo de liderazgo en un nivel alto.

Resultados descriptivos de la variable desarrollo organizacional

Tabla 8
Análisis descriptivo de la variable: desarrollo organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	22,5
	Medio	24	30,0
	Alto	38	47,5
	Total	80	100,0

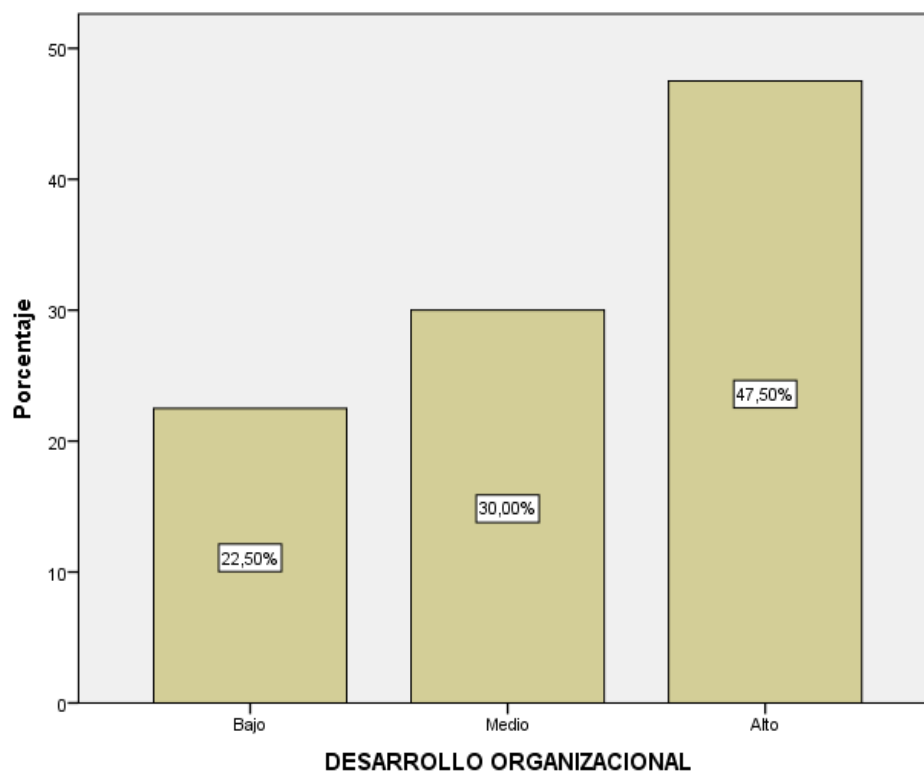


Figura 3. Análisis descriptivo de la variable desarrollo organizacional.

Interpretación:

De la figura se aprecia que 38 colaboradores que representa el 48% considera a la variable desarrollo organizacional como un nivel alto, 24 de los colaboradores encuestados que representan el 30% lo consideran medio,

y 18 colaboradores encuestados que equivalen al 23% consideran al desarrollo organizacional en un nivel bajo.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones.

Resultados descriptivos de las dimensiones de los estilos de liderazgo

Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión: liderazgo resonante.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	24	30,0
	Medio	37	46,3
	Alto	19	23,8
	Total	80	100,0

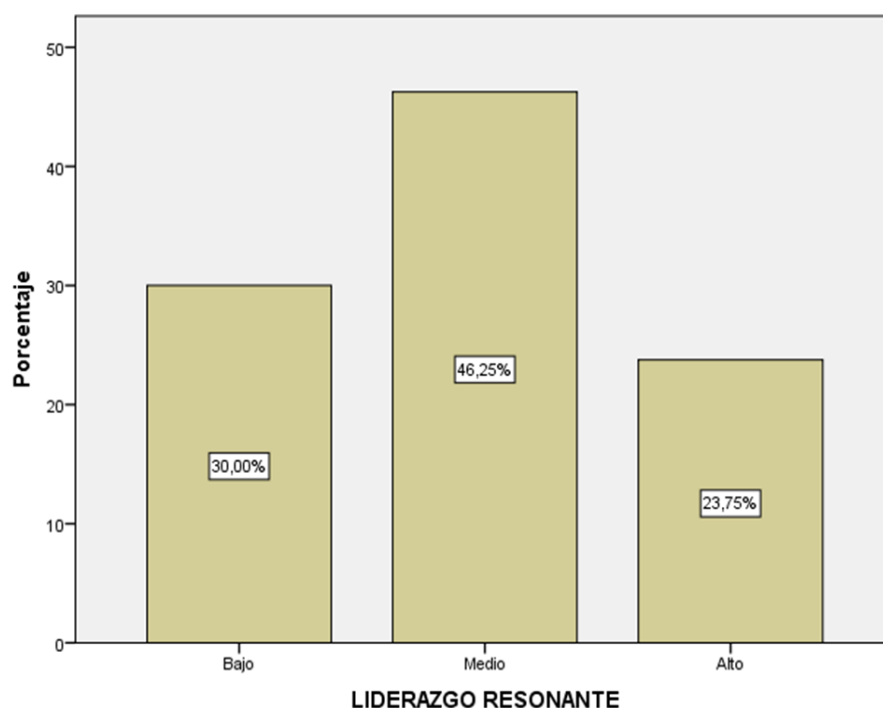


Figura 4. *Análisis descriptivo del liderazgo resonante.*

Interpretación:

De la figura se aprecia que 37 colaboradores que representa el 46,3% considera a la dimensión liderazgo resonante como un nivel medio, 24 de los colaboradores encuestados que representan el 30% lo consideran bajo, y 19

colaboradores encuestados que equivalen al 24% consideran a la dimensión liderazgo resonante en un nivel alto.

Tabla 10
Análisis descriptivo de la dimensión: liderazgo transaccional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	21,3
	Medio	51	63,7
	Alto	12	15,0
	Total	80	100,0

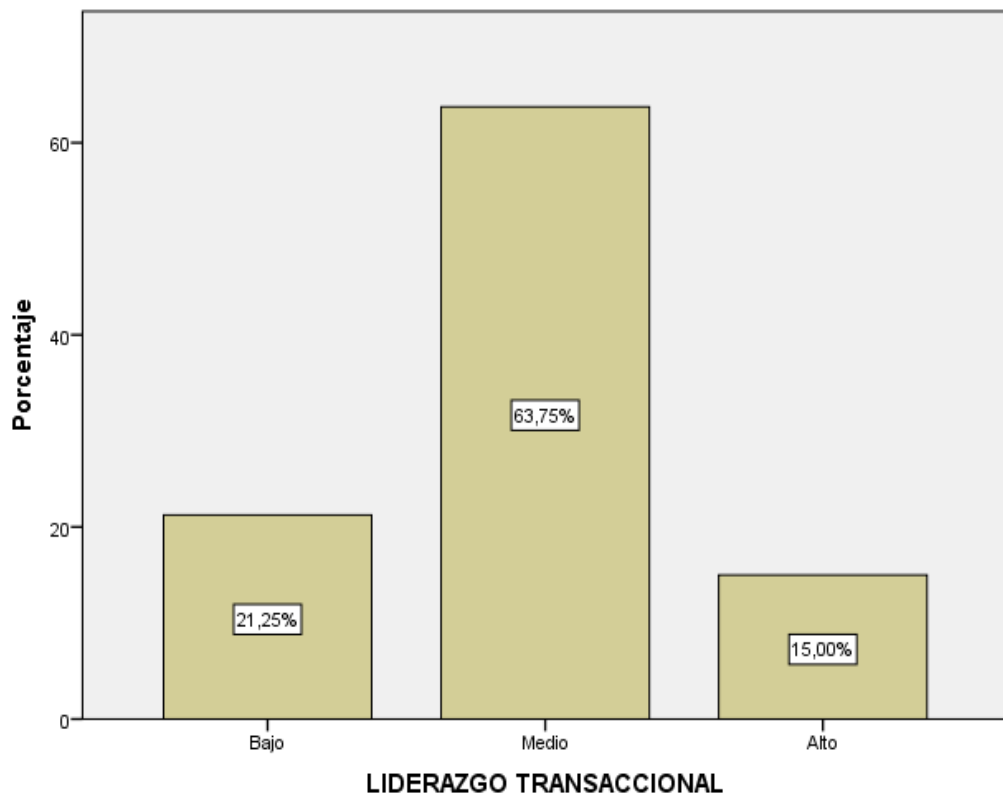


Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo transaccional.

Interpretación:

De la figura se aprecia que 51 colaboradores que representa el 64% considera a la dimensión liderazgo transaccional como un nivel medio, 17 de los colaboradores encuestados que representan el 21% lo consideran bajo, y 12 colaboradores encuestados que equivalen al 15% consideran a la dimensión liderazgo transaccional en un nivel alto.

Tabla 11
Análisis descriptivo de la dimensión: liderazgo transformacional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	25,0
	Medio	53	66,3
	Alto	7	8,8
	Total	80	100,0

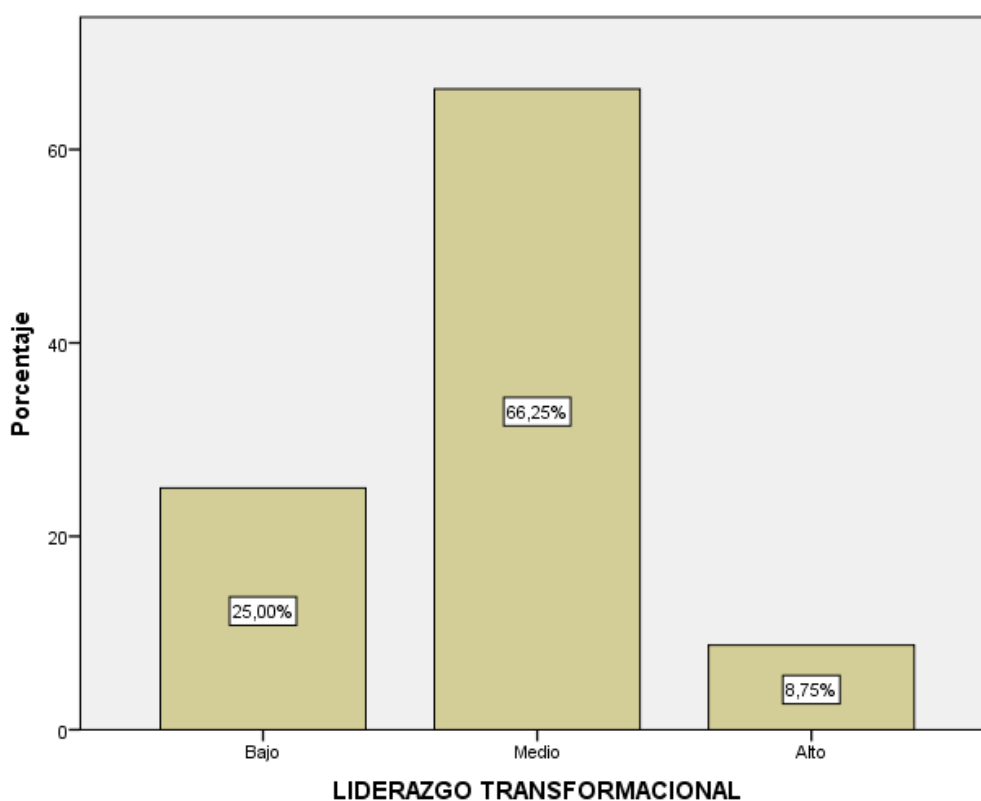


Figura 6. *Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo transformacional.*

Interpretación:

De la figura se aprecia que 53 colaboradores que representa el 66% considera a la dimensión liderazgo transformacional como un nivel medio, 20 de los colaboradores encuestados que representan el 25.0% lo consideran bajo, y 7 colaboradores encuestados que equivalen al 9% consideran a la dimensión liderazgo transformacional en un nivel alto.

Descriptivas de las tres dimensiones del desarrollo organizacional.

Tabla 12
Análisis descriptivo de la dimensión: cultura organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	27,5
	Medio	39	48,8
	Alto	19	23,8
	Total	80	100,0

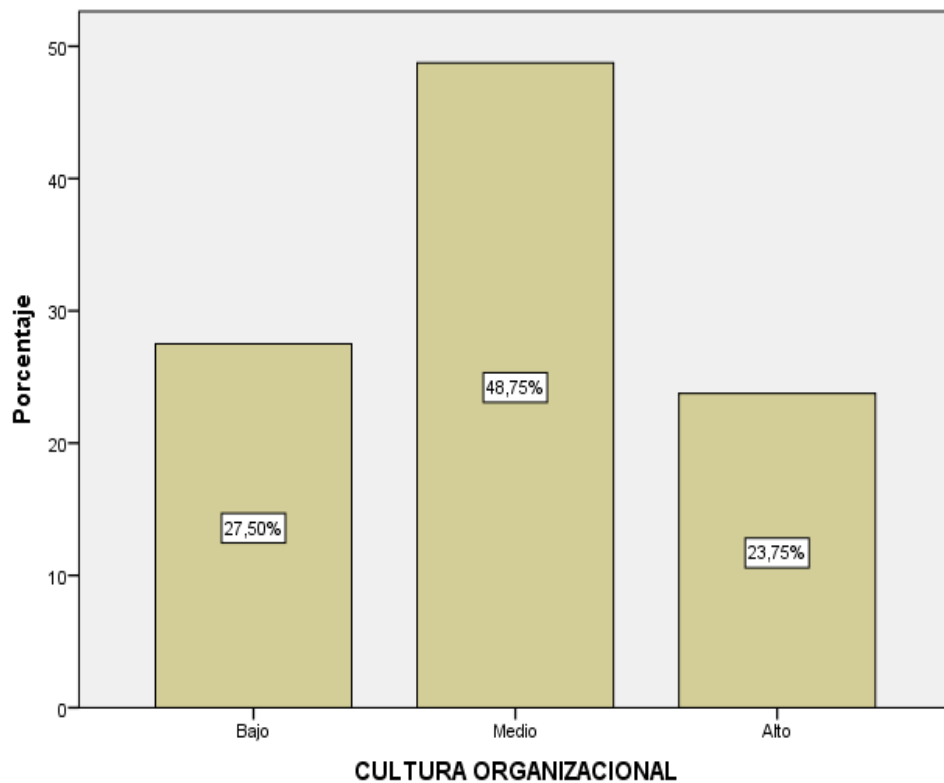


Figura 7. *Análisis descriptivo de la dimensión cultura organizacional.*

Interpretación

De la figura se aprecia que 39 colaboradores que representa el 49% considera a la dimensión cultura organizacional como un nivel medio, 22 de los colaboradores encuestados que representan el 28% lo consideran bajo,

y 19 colaboradores encuestados que equivalen al 24% consideran a la dimensión cultura organizacional en un nivel alto.

Tabla 13
Análisis descriptivo de la dimensión: desarrollo tecnológico.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	22,5
	Medio	39	48,8
	Alto	23	28,7
	Total	80	100,0

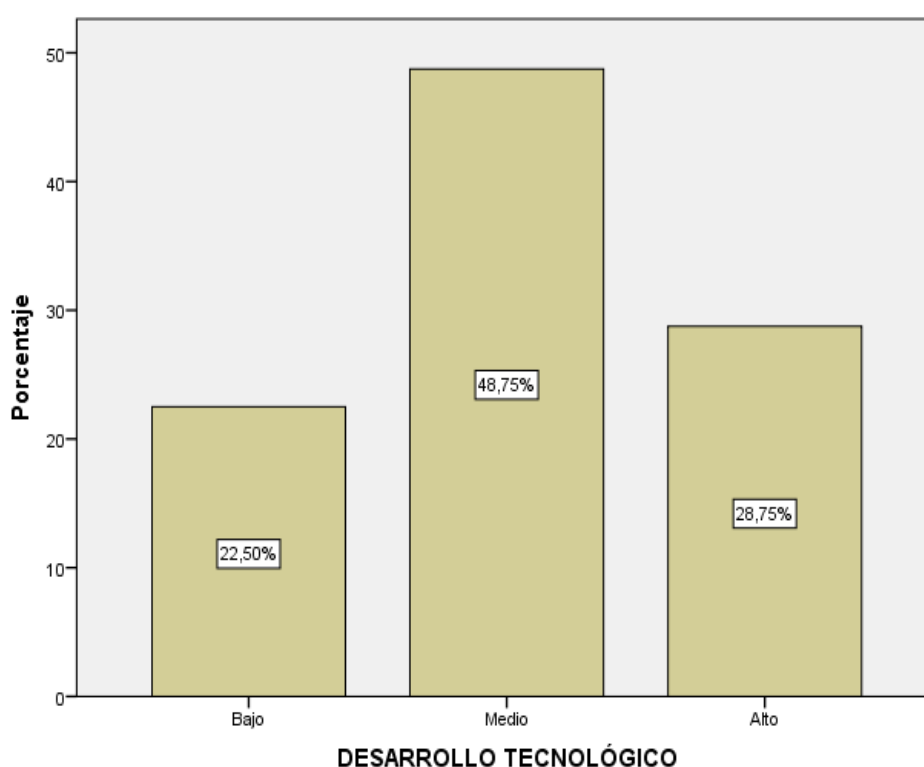


Figura 8. Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo tecnológico.

Interpretación:

De la figura se aprecia que 39 colaboradores que representa el 49% considera a la dimensión desarrollo tecnológico como un nivel medio, 23 de los colaboradores encuestados que representan el 29% lo consideran alto, y 18 colaboradores encuestados que equivalen al 23% consideran a la dimensión desarrollo tecnológico en un nivel bajo.

Tabla 14
Análisis descriptivo de la dimensión: clima laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	27,5
	Medio	33	41,3
	Alto	25	31,3
	Total	80	100,0

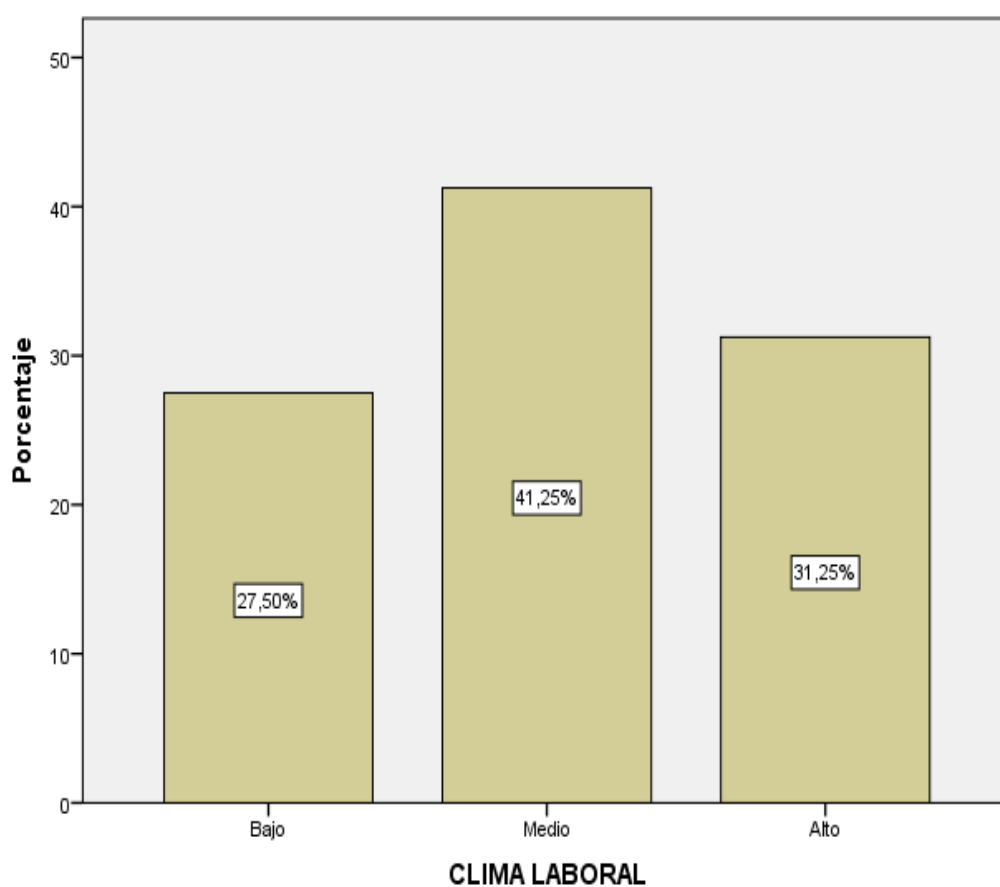


Figura 9. *Análisis descriptivo de la dimensión clima laboral.*

Interpretación:

De la figura se aprecia que 33 colaboradores que representa el 41,25% considera a la dimensión clima laboral como un nivel medio, 25 de los colaboradores encuestados que representan el 31,25% lo consideran alto, y

22 colaboradores encuestados que equivalen al 27,50% consideran a la dimensión clima laboral en un nivel bajo.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tabla 15

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional.

Estilos de Liderazgo	Desarrollo organizacional						Total	
	Malo fi	Malo %	Regular fi	Regular %	Bueno fi	Bueno %	fi	%
Bajo	16	20,0%	9	11,3%	1	1,3%	26	32,5%
Medio	2	2,5%	14	17,5%	17	21,3%	33	41,3%
Alto	0	0,0%	1	1,3%	20	25,0%	21	26,3%
Total	18	22,5%	24	30,0%	38	47,5%	80	100,0%

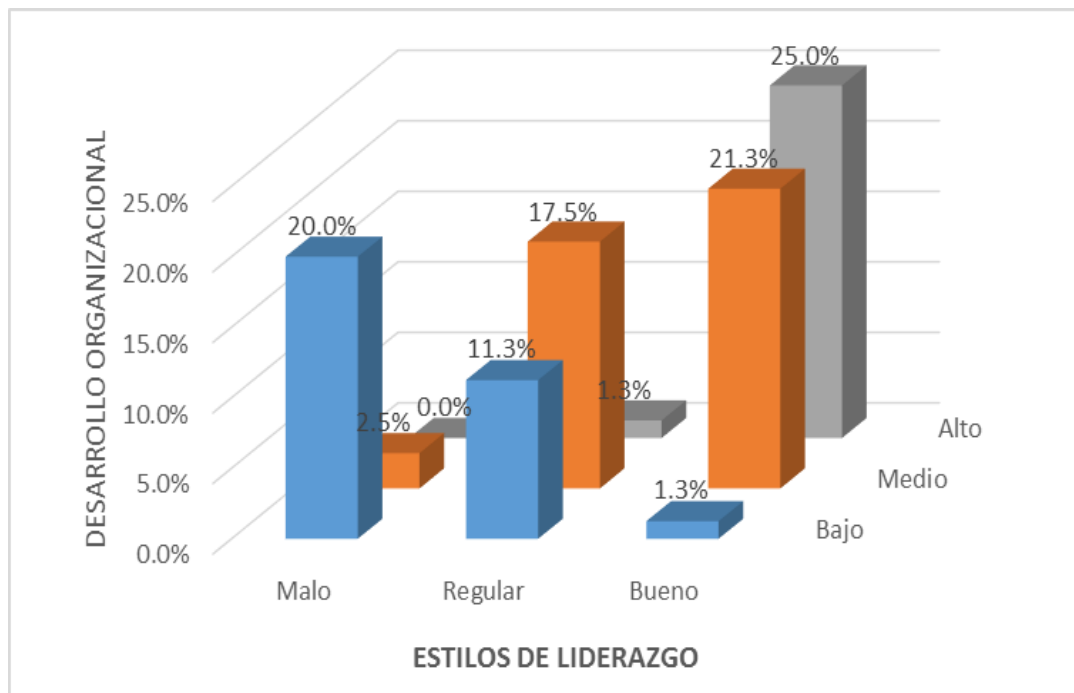


Figura 10. *Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional*

Interpretación

La tabla 15 y figura 10 muestran la descripción referente a las variables estilos de liderazgo y desarrollo organizacional, donde se observa que el 20% de los encuestados perciben como bajo la relación entre dichas variables. Así mismo, 17,5% de los encuestados refieren que esta relación

es a un nivel medio, mientras que el 25% encuestados afirman que esta relación es alta; esta tendencia muestra que existe relación directa entre las variables, lo cual se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio

Ho: La variable desarrollo organizacional presenta una distribución normal.

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

Tabla 16

Resultados de la prueba de normalidad de las variables estilos de liderazgo y desarrollo organizacional.

		Estilos de Liderazgo	Desarrollo Organizacional
N		80	80
Parámetros normales ^{a,b}	Media	59,86	69,93
	Desviación estándar	10,975	14,365
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,107	,103
	Positivo	,088	,081
	Negativo	-,107	-,103
Estadístico de prueba		,107	,103
Sig. asintótica (bilateral)		,052 ^c	,065 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación:

La tabla 16 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov se observa que la mayoría de los puntajes se aproximan a una distribución normal en ambas variables, ya que el coeficiente obtenido es significativo ($p > .005$); dicho resultado permite determinar aceptar la hipótesis nula, por lo tanto, la prueba estadística a usarse debe ser paramétrica, para el caso se aplicó la prueba de R de Pearson.

4.6 Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

Ho: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C.

Ha: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C.

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

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

Si $\text{sig} < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Tabla 17

Resultados de correlación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional.

		Estilos de liderazgo	Desarrollo organizacional
Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,859**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	,859**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Interpretación

En la tabla 17, se puede observar los resultados de correlación entre las variables estilos de liderazgo y desarrollo organizacional, en una R de Pearson que asciende a 0,859, con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva muy alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva muy alta

entre las variables estilos de liderazgo y desarrollo organizacional entre los trabajadores de la empresa Crown Gaming S.A.C.

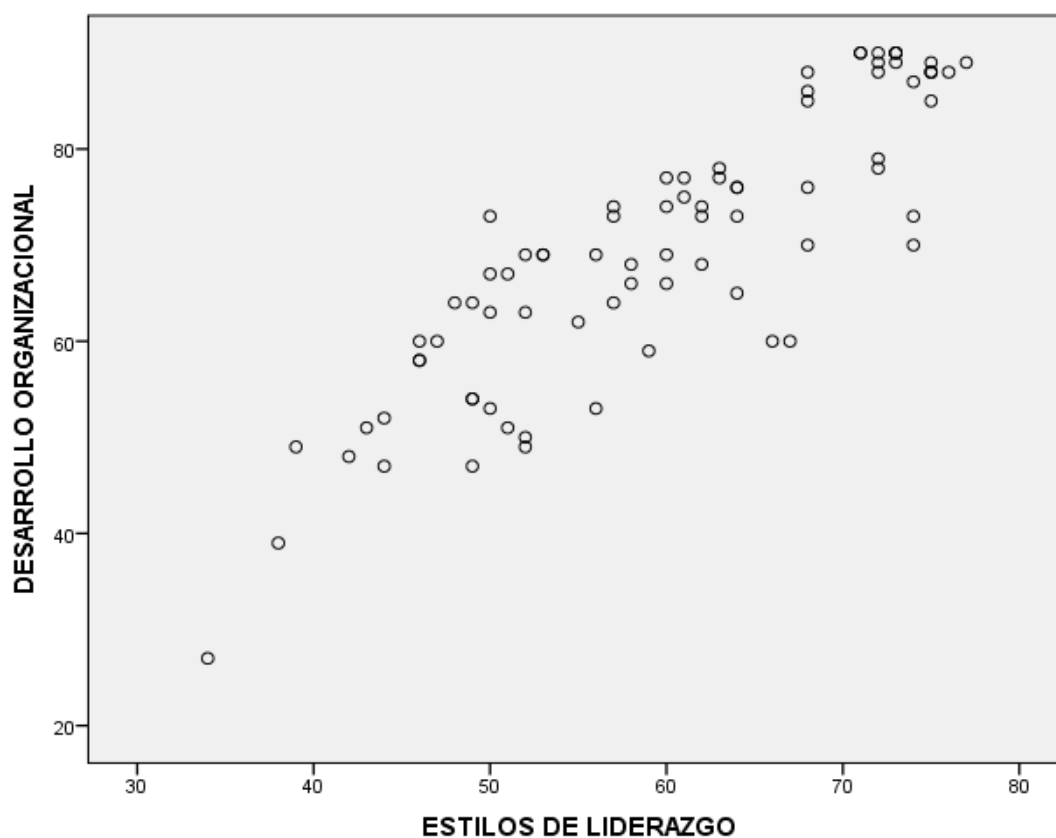


Figura 11. Gráfico de dispersión de las variables estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional

Interpretación.

En la figura 11 se evidencia una correlación positiva directa, es decir a mayores puntajes de la variable estilos de liderazgo mayores serán los puntajes de la variable desarrollo organizacional.

Contrastación de hipótesis específicas

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo resonante y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo resonante y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C.

Tabla 18

Resultados de correlación entre la dimensión de los estilos de liderazgo: liderazgo resonante y el desarrollo organizacional.

		Liderazgo resonante	Desarrollo organizacional
Liderazgo resonante	Coeficiente de correlación	1,000	,732**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	,732**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Interpretación:

En la tabla 18, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión liderazgo resonante de los estilos de liderazgo y desarrollo organizacional, en una R de Pearson que asciende a 0,732, con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión liderazgo resonante de los estilos

de liderazgo y el desarrollo organizacional en los trabajadores de la empresa Crown Gaming S.A.C.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C.

H₂: Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C.

Tabla 19

Resultados de correlación entre la dimensión de los estilos de liderazgo: liderazgo transaccional el desarrollo organizacional.

		Liderazgo transaccional	Desarrollo organizacional
Liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación	1,000	,682**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	,682**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Interpretación:

En la tabla 19, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión liderazgo transaccional de los estilos de liderazgo y desarrollo organizacional, en una R de Pearson que asciende a 0,682, con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión liderazgo transaccional de la variable estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional en el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C.

H₃: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional en el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C.

Tabla 20

Resultados de correlación entre la dimensión estilos de liderazgo: liderazgo transformacional en el desarrollo organizacional.

		Liderazgo transformacional	Desarrollo organizacional
Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,740**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	,740**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Interpretación:

En la tabla 20, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión liderazgo transformacional de estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional, en una R de Pearson que asciende a 0,740, con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión liderazgo transformacional de los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusión.

En el presente estudio nos planteamos la necesidad de investigar los aspectos negativos que afectan al deficiente desarrollo organizacional en las organizaciones y el incremento de los malos estilos de liderazgo, actualmente las empresas toman mayor interés en introducir e implementar nuevos enfoques que los ayuden a tener un mejor liderazgo y así obtener un apto desarrollo organizacional, incluyendo en la organización actividades como reuniones, o armados de collage o dibujos para mantener así una comunicación constante sobre dificultades o problemas que puedan surgir, así como también el armado de equipos de trabajo o círculos de calidad para la mejora de sus actividades, e iniciar la retroinformación con base de encuesta para mejorar su competitividad desde todas las áreas de la empresa.

Los instrumentos aplicados para la recolección de datos, fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, obteniendo como resultados un alto nivel de confiabilidad; respecto al instrumento de estilos de liderazgo se obtuvo un valor de alfa de cronbach que asciende a 0,885; mientras que el instrumento de desarrollo organizacional se obtuvo un valor de alfa de cronbach que asciende a 0,911 mayor que el 0,75 , demostrando que ambos instrumentos resultaron ser altamente confiables para el recojo de datos de la muestra, dicho aspecto permite seguir con la investigación.

Tras describir y analizar los resultados de la investigación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional entre los colaboradores de la Crown Gaming S.A.C., podemos decir que los resultados fueron favorables, ya que se encontró que de acuerdo al procesamiento estadístico aplicado los resultados arrojan un R de Pearson que asciende a 0,859, con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva muy alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva muy alta entre las variables estilos de liderazgo y desarrollo organizacional entre los trabajadores de la empresa Crown Gaming S.A.C. Esta relación muy alta entre las variables en estudio, coinciden con los resultados plasmados en

el estudio Aguilera (2011) quien en su tema de investigación titulado “liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación creando futuro” concluye con un valor de correlación de Pearson de 0.885; p - valor de $0.00 < 0.05$, En términos mayoritarios, los centros de la FCF se identifican con tipos de liderazgo bastante positivos, con unos niveles de satisfacción bastante altos de los líderes hacia los docentes y viceversa. Se valora de forma muy positiva y es mencionado en muchos casos el esfuerzo extra que realizan en la institución todos sus empleados. La existencia de los estilos de liderazgo ya sea aplicada dentro de una empresa por el gerente general o dentro de un área por algún supervisor influye en el desempeño de los colaboradores de manera favorable en el ámbito laboral y personal esto en conjunto con el desarrollo organizacional se puede convertir en un éxito.

Tras describir y analizar los resultados de la investigación entre el liderazgo resonante y el desarrollo organizacional entre los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C., podemos decir que los resultados fueron favorables, ya que se encontró que de acuerdo al procesamiento estadístico aplicado los resultados arrojan un R de Pearson que asciende a 0,732, con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva muy alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva muy alta entre las variables liderazgo resonante y el desarrollo organizacional de la empresa Crown Gaming S.A.C. Esta relación muy alta entre las variables en estudio, coinciden con los resultados plasmados en el estudio de Oliva y Molina (2016) quien, en su tema de investigación titulado “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención 25 primaria en salud de la comuna de Chillan-Chile”, concluye con un valor de correlación de Pearson de 0.769; p - valor de $0.00 < 0.05$; cuyo objetivo fue determinar los estilos de liderazgo de directores de los centros de salud y la satisfacción laboral percibida por los funcionarios de las mismas.

Tras describir y analizar los resultados de la investigación entre el liderazgo transaccional y el desarrollo organizacional de la empresa Crown

Gaming S.A.C, podemos decir que los resultados fueron favorables, ya que se encontró que de acuerdo al procesamiento estadístico aplicado los resultados arrojan un R de Pearson que asciende a 0,682, con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva muy alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva muy alta entre las variables liderazgo transaccional y el desarrollo organizacional de la empresa Crown Gaming S.A.C. esta relación muy alta entre las variables en estudio, coinciden con los resultados plasmados en el estudio de Yzaziga (2017). quien, en su tema de investigación titulado “estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo - 2017”, concluye con un valor de correlación de Pearson de 0.710; p - valor de $0.00 < 0.05$; de los resultados obtenidos, podemos analizar que la relación existente entre el liderazgo y la resiliencia está ligada a la capacidad que posee una persona para generar el cambio dentro de una organización no solo de sí mismo, sino también de sus seguidores o subordinados, tomar el riesgo de afrontar nuevos cambios y asumir sus resultados con total responsabilidad, adaptándose a ellos si son resultados positivos, y si no lo son, hacer un nuevo cambio para corregirlos.

Tras describir y analizar los resultados de la investigación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional entre los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C., podemos decir que los resultados fueron favorables, ya que se encontró que de acuerdo al procesamiento estadístico aplicado los resultados arrojan un R de Pearson que asciende a 0,740, con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva muy alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva muy alta entre las variables liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional de la empresa Crown Gaming S.A.C. Esta relación muy alta entre las variables en estudio, coinciden con los resultados plasmados en el estudio de Quispe (2011). Quien, en su tema de investigación titulado “Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño del docente en las instituciones educativas públicas del 2do.

Sector de Villa el Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010” concluye con un valor de correlación de Pearson de 0.815; p - valor de $0.00 < 0.05$, nos da como resultado que existe una relación débil entre el estilo de liderazgo autoritario del director y el desempeño del docente, mientras hay una relación que interviene considerablemente el estilo de liderazgo democrático y el desempeño del docente.

5.2. Conclusiones

Primero

Existe una relación altamente significativa mediante un R de Pearson de 0,859** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional entre los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C.

Segundo

Existe una relación altamente significativa mediante un R de Pearson de 0,732** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre el liderazgo resonante y el desarrollo organizacional entre los colaboradores de la empresa crown Gaming S.A.C.

Tercero

Existe una relación altamente significativa mediante un R de Pearson de 0,682** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre el liderazgo transaccional y el desarrollo organizacional entre los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C.

Cuarto

Existe una relación altamente significativa mediante un R de Pearson de 0,740** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional entre los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C.

5.3. Recomendaciones

Primera.

En relación con el objetivo general, el cual pide determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional entre los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C., se recomienda establecer estrategias de liderazgo y desarrollo organizacional dentro de la empresa para mejorar la productividad y aumentar la calidad dentro de los trabajadores. Los estilos de liderazgo son tomados con poca atención, lo que debería impulsarse a que los líderes de la empresa sean más cercanos a los colaboradores de rangos menores para que así mejoren su calidad de trabajo. El liderazgo es una herramienta importante dentro de una organización y debería ser tomada con mayor responsabilidad dentro de los rangos de alta gerencia para impulsar y lograr que la empresa crezca y los trabajadores también puedan desarrollarse.

Segunda.

En relación con el objetivo general, el cual pide determinar la relación entre el liderazgo resonante y el desarrollo organizacional entre los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C., se recomienda debe reforzar la comunicación dentro de la organización al igual que las relaciones entre trabajadores para poder lograr un ambiente de trabajo saludable para los colaboradores de la empresa.

Tercera.

En relación con el objetivo general, el cual pide determinar la relación entre el liderazgo transaccional el desarrollo organizacional entre los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C, se recomienda a la dirección de la institución seguir con la mejora continua del compromiso organizacional de los colaboradores, estableciendo y aplicando estrategias institucionales, como reconocimiento por su labor desempeñada, desarrollar programas de integración, que permitan a los colaboradores desarrollarse profesionalmente y lograr las metas, objetivos comunes de manera eficiente y eficaz; para que así ellos mismos se sientan cada vez más comprometidos

con la institución.

Cuarta.

En relación con el objetivo general, el cual pide determinar la relación entre el liderazgo transformacional el desarrollo organizacional entre los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C, se recomienda a la dirección iniciar por definir los objetivos y establecer un plan de ruta que los ayude a alcanzar las metas de la organización. Siguiendo estos pasos: Aprende y enseña lo que sabes, Predica con el ejemplo, No temas el cambio, Piensa en el futuro y no en el ahora, Cree en tu equipo., Aprende a motivar a tus colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Artículos

Alonso, F. Saboya, P. y Guirado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). *Revista Española de Psicología*, 22(5), 22 – 35.

Beckhard, R. (1999) *Fórmula simbólica para el cambio*. 14(6), 64 – 68. Recuperado de <http://enriquesacanell.blogspot.com/2011/09/la-formula-del-cambio.html>

Gates, B. (2012). *La cultura, la educación y las problemáticas mundiales*. Frases de Bill Gates, 28(11), 4 – 8. Recuperado de <https://postcron.com/es/blog/frases-de-bill-gates-que-inspiraran-tu-trabajo/>

Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 24(8), 2-5. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3506/4925>

Jobs, S. (2005) Célebre Discurso de Steve Jobs en la Universidad de Stanford. Recuperado de <https://mercadeoglobal.com/blog/textos-del-celebre-discurso-de-steve-jobs-en-la-universidad-de-stanford/>

Revista Facultad de Ciencias Económicas (3 de abril del 2019) Investigación y Reflexión, 14(16), 118-134. Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia

Revista Internacional Administración y Finanzas (29 de junio del 2009) El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral

Revista Lotus (28 de noviembre del 2016) Inteligencia emocional y su impacto en el sector empresarial.

Libros

- Ahumada, L. (2001). *Teoría y cambio en las organizaciones: un acercamiento desde los modelos de aprendizajes organizacionales*. Santiago, Chile: Universidad de Valparaiso.
- Aktouf, O. (1998). *La administración: entre tradición y renovación* (2ª ed.). Cali, Colombia: Artes gráficas Univallle.
- Ávila, L. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Chihuahua, México: Eumed
- Bass, B. y Avolio, B. (1990). *Desarrollando Liderazgo Transformacional* (2ª ed.). Madrid, España: Formación Industrial Europea.
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness*. California, Estados Unidos: Sage publications
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Castaño, Colombia: Shalom
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Distrito Federal de México, México: Trillas
- Birnbaum, R., Bensimon, E. y Neumann, A. (1989). *Leadership in Higher Education: A Multi-dimensional Approach to Research* (12ª ed.). Nueva York, Estados Unidos.
- Blanchard, K. y Johnson, S. (1969). *The One Minute Manager*. Texas, Estados Unidos: Harper bussines.
- Carrasco, O. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

- Castro, S. (2015). *Historia de la gubernamentalidad*. Bogotá, Colombia: Instituto pensar.
- Chiavenato, I. (1989). *Administración de los recursos humanos* (2ª ed.). México D.F., México: Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Contreras, C. (2015). *La desigualdad de la distribución de ingresos en el Perú*. Lima, Perú: Fondo Editorial PUCP.
- Davis, M. (1995). *Un modelo integrador de confianza organizacional* (3ª ed.). Nueva York, Estados Unidos: Academy of Management Review
- Fishman, D. (2005). *Cuando el liderazgo no es suficiente*. México D.F., México. Planeta Mexicana.
- George, S. y Álvarez, M. (2005). *Historia del pensamiento administrativo* (2ª ed.). México D.F., México: Pearson
- Goleman, D. Boyatzis, R. y Mckee, A. (2010). *El líder resonante crea más*. Málaga, España: De bolsillo
- Hernández, J. (2009). *Introducción a la Administración Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia* (4ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hernández, J. (2011). *Desarrollo Organizacional, enfoque Latinoamericano*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010a) *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010b). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill Educación.
- Hersey, P. y Blanchard, K. (1969). *Management of Organizational Behavior ,leading human resources* (9ª ed.). México D.F., México: Pearson
- Núñez, C. (2007). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores* (2ª ed.). Barcelona, España: Universidad Politécnica de Catalunya
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral*. Recuperado de https://www.academia.edu/7596386/escala_clima_laboral_cl_spc_manual_1_o_edici%C3%B3n
- Payne, C. (1999). *So much reform, so little change: the persistence of failure in urban schools*. Cambridge, Estados Unidos: Harvard Education Press.
- Ramírez, T. (1997). *Como hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Ramos, A. (2003). *Liderazgo y conducción de equipos*. México D.F., México: Trillas.
- Ramos, A. (2005). *Administración de operaciones casos y conceptos contemporáneos* (2ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill
- Reyes, C. (2009). *Metodología y diseño de la investigación científica* (5ª ed.). Lima, Perú: Support Aneth
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional teoría y práctica* (7ª ed.). San Diego State University.

Robbins, S. (1998). *Comportamiento organizacional teoría y práctica* (10ª ed.). Distrito Federal de México, México: Pearson

Rodríguez, D. (2010). *Gestión Organizacional* (5ª ed.). Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.

Sánchez, J. (2010). *Liderazgo: Teorías y aplicaciones*. Salamanca, España: Universidad Pontificia de Salamanca.

Sánchez, E. (2010). *Administración de Empresas, un enfoque interdisciplinar*. Madrid, España: Paraninfo

Vásquez, M. (2006). *Ética en los Negocios, conceptos y casos* (6ª ed.). México D.F., México: Pearson

Vázquez, I. (1990). *Empresa y grupo*. Barcelona, España: EADA.

Whelch, J. (2006). *Winning. Éxito en los negocios. Gestión de empresas*. (3ª ed.). Nueva York, Estados Unidos: Vergara.

Tesis

Aguilera, M. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación creando futuro* (Tesis doctoral). Recuperado de <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/11181>

Alemant , F. (2017). *Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017* (Tesis de maestría) Recuperado de <https://docplayer.es/95727485-Liderazgo-resonante-e-inteligencia-emocional-en-docentes-de-la-red-05-ugel-05-san-juan-de-lurigancho.html>

Ayaub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana* (Tesis doctoral). Recuperado de

https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf?sequence=1

Barredo, D. (2016). *La evolución del liderazgo en las organizaciones* (Tesis de pregrado) Recuperado de https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/5542/71466124H_GADE_Julio16.pdf?sequence=1

Cahuas, J. (2012). *Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Pública N° 21009 de la unidad de gestión educativa local N° 10, Huaral 2011* (Tesis de maestría) Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1667>

Carranza, C. (2017). Estudio de los estilos de liderazgo de los directores de escuela y jefes de área de la Universidad Privada Antenor Orrego – 2016 (Tesis de pregrado) Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2982/1/re_admi_carmen.carranza_estilos.de.liderazgo_datos.pdf

Chiuca, M (2007). *Planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay 2017* (Tesis de maestría) Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11954/chiuca_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Franch, K. (2014). *La gestión del conocimiento como herramienta de apoyo al proceso de decisión en las organizaciones. El caso de las organizaciones cubanas.* (Tesis de maestría) Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=48573>

Horna, E. (2014). *Estilos de liderazgo en la RED Chiclayo y la RED Ferreñafe de una Gerencia Regional de Salud* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2463/PSICOLOGIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Horna, M. (2014). *Aplicación del análisis financiero y su incidencia en la toma de decisiones de la empresa transportes y servicios generales el señorial otuzcano s.a.c., distrito de Trujillo, años 2014 – 2015* (Tesis de pregrado) Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3305/1/RE_Cont_yessica.horna_eva.miranda_aplicacion.del.analisis_datos.pdf
- Humpire, T. (2014). *Liderazgo y el desempeño laboral de los asesores del área de telemarketing del banco HSBC Lima 2013* en la Universidad Privada Cesar Vallejo, Perú (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11942/blas_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez, N. (2009). *“Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis f. Nachón”*. Xalapa, ver., 2009. (Tesis de maestría) Recuperado de http://www.lareferencia.org/vufind/Record/MX_f71494b9c096782bec81032f2b6e12ec
- Lagos, M. (2014). *Estudio de la relación entre el estilo de liderazgo de mujeres en cargos directivos y el tipo de cultura organizacional* (Tesis de maestría) Recuperado de http://dspace.uces.edu.ar:8180/dspace/bitstream/handle/123456789/2606/Estudio_Lagos.pdf?sequence=1
- Malca, M. Quispe, R. (2011). *Liderazgo y clima laboral en docentes de la Universidad Señor de Sipán* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/184137>
- Meza , A. (2017). *Estilos de liderazgo y estilos administrativos en el consorcio de Centros Educativos Católicos Región Junín* (Tesis de maestría) Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4428/Meza%20Chupurgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oliva, M. y Molina, S. (2016). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención 25 primaria en salud de la*

comuna de Chillan-Chile (Tesis de pregrado) Recuperado de
[file:///C:/Users/Oscar/Downloads/30-317-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Oscar/Downloads/30-317-1-PB%20(1).pdf)

Peñarreta, D. (2014). *Las siete influencias de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal del Lojal* (Tesis de maestría) Recuperado de
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3872>

Ponce, V. (2014). *Diseño de un instrumento de captación para evaluar el desempeño organizacional en empresas sociales* (Tesis de maestría) Recuperado de
http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/100026/browse?rpp=20&offset=220&etal=-1&sort_by=-&type=author&value=Departamento+de+Ingenier%C3%Ada+Industrial&order=ASC

Quispe, G. (2011). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño del docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa el Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010* (Tesis de maestría) Recuperado de
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2408>

Quispe, J. (2017). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la corte superior de Lima*. (Tesis de pregrado) Recuperado de
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7201>

Ruiz, C. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" Lima Norte* (Tesis de maestría) Recuperado de
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/923/ruiz_cg.pdf?sequence=1

Valencia, J. (2006). *Modelo de cambio organizacional para maximizar los resultados en una empresa del sector público* (Tesis de maestría) Recuperado de
https://www.academia.edu/13555565/universidad_nacional

_aut%c3%93noma_de_m%c3%89xico_facultad_de_estudios_superiores_c
uautitl%c3%81n

Vásquez, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación creando futuro* (Tesis doctoral) recuperada de <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/11181>

Yzaziga, H. (2017). *Estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo - 2017* (Tesis de pregrado) Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4247>

ANEXOS

ANEXO 1 - INFORME DE INDICE DE COINCIDENCIAS

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1075289969&o=1044338914&s=1

feedback studio | INFORME FINAL DE TESIS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TESIS

ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ADMIRAL

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR
YAMILDA ALEXANDRA RAYMONDI DONOHUE

ASESOR
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

Resumen de coincidencias

21 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	7 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %

Página: 1 de 109 | Número de palabras: 19833 | Text-only Report | High Resolution | Activado

ES 12:46 p.m. 25/11/2018

ANEXO 2:

CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO IN SITU



Lima, 26 de noviembre del 2018

Señores:
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ
Presente.-

De nuestra consideración:

Por medio de la presente hago constatar que se ha otorgado permiso a la Srta. YAMILDA ALEXANDRA RAYMONDI DONOHUE, identificado con DNI N° 46849926, a realizar la aplicación del desarrollo de la investigación de la tesis sobre "ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ADMIRAL".

Esta actividad la realizo en nuestra sede central, sitio calle los negocios N° 297 Surquillo, Lima-Perú.

La Srta. Raymondí ha contado con todos los elementos necesarios para el análisis de una muestra poblacional, identificación de factores y aplicaciones necesarias para el desarrollo de su investigación.

Atentamente,

Cintya Ruiz Villanueva
Encargada del Área Técnica
Crown Gaming S.A.C



ANEXO 3

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes los estilos de liderazgo en la empresa donde laboras. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Con respecto a cada ítem le rogamos que valore y marque con una **X**, según la siguiente escala de valoración:

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

	1	2	3	4	5
Liderazgo resonante					
1. Existe un planeamiento de las tareas diarias.					
2. Se siente satisfecho con las oportunidades que brinda tu empresa					
3. Cree usted que se cumple con las tareas en su totalidad, luego de haberlas coordinado					
4. En tu organización se realizan constantemente capacitaciones					
5. En tu organización se realizan actualizaciones constantemente					
6. En tu organización se brindan igualdad las oportunidades de ascenso					
7. En tu organización se consideran importantes las capacitaciones					
8. Tu jefe toma en cuenta las opiniones de los colaboradores					
9. Se siente satisfecho con tu área de trabajo					
10. Tu jefe te indica apropiadamente la importancia y responsabilidad de tu puesto					
Liderazgo transaccional					
11. La confianza que te brindan los jefes considera que hay niveles de creatividad y confianza					
12. Existe responsabilidad en la distribución de las obligaciones de la organización					
13. Existe una buena integración entre los colaboradores y sus puestos de trabajo					
14. Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo					
Liderazgo transformacional					
15. En su organización se impulsa el reconocimiento grupal a favor de su desempeño					
16. Considera que su organización evalúa las metas del equipo de trabajo en el tiempo estimado					
17. Consideras que tu jefe mantiene buena comunicación con los colaboradores de la empresa					
18. Existen canales que facilitan la comunicación entre los altos mandos y los colaboradores de la empresa					
19. Recibes la información necesaria para realizar tus actividades correctamente					

CUESTIONARIO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes el desarrollo organizacional en la empresa donde laboras. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Con respecto a cada ítem le rogamos que valore y marque con una **X**, según la siguiente escala de valoración:

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

	1	2	3	4	5
Clima laboral					
1. Conoce los valores que pregonan la empresa					
2. Es importante practicar los valores que pregonan la empresa					
3. Existe un planeamiento de las tareas diario					
4. Se fijan las tareas a largo plazo, previa coordinación con la gerencia					
5. Realizan tareas con el fin de alcanzar sus objetivos					
Desarrollo tecnológico					
6. Existen sistemas para el buen manejo de la empresa					
7. Se realizan cambios constantes en el sistema de trabajo					
8. Existe capacitación constante a los colaboradores para un mejor desempeño					
9. La empresa emplea estrategias para crear ideas innovadoras					
10. Existe una buena coordinación entre los miembros del equipo					
11. Existe cooperación entre los miembros del equipo					
Cultura organizacional					
12. Las tareas que realizan te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente					
13. Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas					
14. Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo					
15. Mantienen una buena condición para laborar					
16. Existe un buen equipamiento dentro de su organización					
17. Existe una buena relación con los clientes de la organización					
18. Existe una adecuada comunicación entre los colaboradores de la empresa					
19. Mantienen una comunicación constante sobre la planeación de sus objetivos					

ANEXO 4 BASE DE DATOS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																
Visible: 40 de 40 variables																
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	ite
1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	3	3	3	
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	
3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	
4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	
5	2	3	2	3	5	3	3	2	2	3	3	4	3	2	4	
6	2	4	3	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	
7	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	1	2	1	1	2	
8	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	
9	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	
10	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	
11	5	4	4	3	2	3	2	2	2	1	3	5	3	3	3	
12	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	4	5	5	3	4	
13	2	4	2	2	1	2	3	4	5	2	4	5	4	4	4	
14	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	5	5	5	3	
15	2	2	2	5	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4	
16	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	5	5	4	3	2	
17	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	2	2	
18	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	5	3	2	
19	5	3	2	2	4	3	2	2	2	3	4	5	5	4	2	
20	4	2	5	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	2	
22	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	5	5	4	3	4	
23	2	2	2	2	1	2	3	2	4	3	4	5	5	5	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Visible: 40 de 40 variables

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	ite
28	4	3	4	4	2	2	2	3	2	3	5	5	5	4	4	
29	4	2	3	4	2	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	
30	3	5	5	5	2	3	2	2	2	2	5	5	5	5	4	
31	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	
32	2	1	1	4	3	2	2	3	3	2	4	5	4	4	3	
33	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	2	
34	4	2	4	3	3	3	2	2	2	4	4	5	5	5	4	
35	5	5	4	5	5	2	2	2	2	2	4	5	5	5	4	
36	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	4	4	
37	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	5	5	5	5	4	
38	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	5	5	5	4	
39	4	3	4	2	2	3	2	2	2	4	3	4	3	5	4	
40	2	5	5	4	3	3	2	2	2	2	4	5	5	4	4	
41	3	3	5	5	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	4	
42	5	4	5	4	4	2	2	2	3	4	5	5	5	5	4	
43	3	2	3	4	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	4	
44	2	3	2	3	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	
45	5	4	4	3	2	4	2	3	2	3	5	5	5	5	4	
46	4	5	4	4	4	4	2	2	3	2	5	5	5	5	4	
47	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	5	5	5	5	4	
48	4	3	5	5	4	3	3	3	2	3	5	5	5	5	4	
49	5	4	4	3	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	4	
50	4	4	3	3	4	3	5	4	3	2	5	5	5	5	4	

Vista de datos Vista de variables



Visible: 40 de 40 variables

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	ite
52	4	2	3	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	4	
53	4	3	5	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	5	4	
54	4	3	5	5	5	3	3	2	2	3	5	5	5	5	4	
55	5	4	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	4	
56	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	
57	1	1	1	2	3	3	2	4	5	5	4	5	4	3	3	
58	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	5	4	3	3	
59	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	5	5	5	5	4	
60	4	4	3	2	2	1	2	3	2	1	5	4	4	3	4	
61	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	5	5	5	4	3	
62	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	5	5	5	4	
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	3	2	3	
64	2	2	2	2	3	4	5	4	3	2	5	5	5	5	5	
65	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	4	5	4	4	
66	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	5	4	3	3	3	
67	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	5	4	5	4	3	
68	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	3	2	1	2	4	
69	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	
70	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	5	4	5	4	
71	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	5	5	5	5	4	
72	1	2	2	2	5	2	2	2	2	2	4	5	5	4	3	
73	1	1	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	
74	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	4	1	3	4	

Vista de datos Vista de variables



Visible: 40 de 40 variables

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	ite
61	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	5	5	5	4	3	
62	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	5	5	5	5	4	
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	3	2	3	
64	2	2	2	2	3	4	5	4	3	2	5	5	5	5	5	
65	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	4	5	4	4	
66	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	5	4	3	3	3	
67	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	5	4	5	4	3	
68	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	3	2	1	2	4	
69	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	
70	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	5	4	5	4	
71	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	5	5	5	5	4	
72	1	2	2	2	5	2	2	2	2	2	4	5	5	4	3	
73	1	1	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	
74	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	4	1	3	4	
75	4	4	4	2	4	3	3	2	1	2	3	4	3	4	3	
76	1	5	2	3	2	1	2	3	2	2	5	5	5	5	3	
77	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	5	
78	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	
79	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	5	4	3	2	3	
80	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	5	4	5	4	3	
81																
82																
83																

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 5
FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Validación del instrumento Estilos de Liderazgo

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICD

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

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

DNI: 17.81.84.81.....

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Desarrollo Organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICD

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO 2016.....

DNI: 17.8584.81.....

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Estilos de Liderazgo

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

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

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

DNI: 40612463

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

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Desarrollo Organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

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

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

DNI: 40612463

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

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Estilos de Liderazgo

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

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

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

DNI: 40968849

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

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Desarrollo Organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

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

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

DNI: 40968849

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

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

**ANEXO 06
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Título: “ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES D ELA EMPRESA CROWN GAMING S.A.C.”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA		INSTRUMENTOS	TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS
			Tipo de investigación	Población		
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional de la empresa CROWN GAMING S.A.C.?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo resonante y el desarrollo organizacional de la empresa CROWN GAMING S.A.C.?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional de la empresa CROWN GAMING S.A.C.?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional de la empresa CROWN GAMING S.A.C.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre el liderazgo resonante y el desarrollo organizacional de la empresa CROWN GAMING S.A.C.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y el desarrollo organizacional de la empresa CROWN GAMING S.A.C.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: No existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo para un óptimo desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa CROWN GAMING S.A.C.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Existe una relación significativa entre el liderazgo resonante y el desarrollo organizacional de la empresa CROWN GAMING S.A.C.</p> <p>Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el desarrollo organizacional de la</p>	El tipo de estudio es descriptivo - correlacional	La población estará conformada por un total de 80 trabajadores	<p>Variable 1: Estilos de liderazgo Dimensiones: 1. Liderazgo resonante 2. Liderazgo transaccional 3. Liderazgo transformacional</p>	<p>Medidas de tendencia central: Media, Mediana Moda.</p> <p>Medidas de dispersión: Desviación estándar Varianza.</p>
			Nivel de investigación	Tamaño de la muestra		
			Diseño de investigación	Tipo de muestreo	<p>El nivel de investigación es cuantitativo</p> <p>La muestra estará conformada por 80 trabajadores.</p>	<p>El diseño de investigación es no experimental</p> <p>Probabilístico</p>

<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y el desarrollo organizacional de la empresa CROWN GAMING S.A.C ?</p>	<p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional de la empresa CROWN GAMING S.A.C.</p>	<p>empresa CROWN GAMING S.A.C. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional de la empresa CROWN GAMING S.A.C.</p>				
--	--	---	--	--	--	--