

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TESIS

**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL
DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA EMPRESA
SA2EN SAC, 2021, LIMA, PERÚ**

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

AUTORA:

MARÍA LUISA DÍAZ HUANCA

CODIGO ORCID: [0000-0001-7376-1263](https://orcid.org/0000-0001-7376-1263)

ASESOR:

OSCAR ENRIQUE FUCHS ÁNGELES

CODIGO ORCID: [0000-0002-3123-6281](https://orcid.org/0000-0002-3123-6281)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

LIMA, PERÚ

AGOSTO, 2021

Dedicatoria

A Dios por darme el don de la vida, salud y sabiduría para conducirme al largo del camino de mi vida, tanto personal como profesional.

A mis Padres:

Luciano, que desde el cielo me conduce y me protege. A mi madre Teófila, por darme la existencia que siempre me motiva e inspira a seguir adelante y en ella encontrar la capacidad para superarme y hacer lo mejor en cada paso recorrido, demostrando que su ejemplo y enseñanza han forjado la persona que soy en la actualidad.

A mi Esposo e Hija:

Miguel, por motivarme e impulsarse a seguir luchando para lograr todo lo que me propongo y a mi Hija María Antonella, por ser mi motivación y mi fuerza para no rendirme.

Agradecimientos

A Dios, por darme la perseverancia para alcanzar mi meta.

A la Universidad Las Américas, que me abrió las puertas para ser un buen profesional.

A los catedráticos, que con sus enseñanzas y el pasar de los años se convirtieron en mi ejemplo a seguir.

A mis compañeros de aula, que durante los años de estudios realizados compartimos los buenos y malos momentos.

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo institucional de la empresa SA2EN SAC.

Esta empresa mantiene una relación estrecha de confianza tanto con sus trabajadores como con los clientes, pero la presencia de una mayor competencia en este ámbito hace que tenga que innovar en sus procesos tradicionales de gestión interna, para que finalmente pueda ser una alternativa fresca para los nuevos consumidores.

En este caso se consideró necesario el evaluar el manejo por parte del líder de la organización, de manera en la que los trabajadores puedan encontrarse en un ambiente mucho más agradable y sentir que también son parte importante de la empresa, creando estrategias que beneficien a la empresa de manera conjunta, impulsando su desarrollo como institución. Es así como este estudio se construyó bajo un enfoque cuantitativo tipo básico, de diseño Descriptivo Correlacional No Experimental, aplicando una encuesta dirigida a una muestra conformada por 30 trabajadores de la empresa SA2EN SAC.

Los resultados obtenidos mostraron que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo institucional de la empresa SA2EN SAC 2021, hipótesis que se pudo comprobar con un valor de 0.830 tras aplicar la correlación de Spearman.

Palabras Clave: Desarrollo Institucional, Organización, Liderazgo.

Abstract:

The main purpose of this study is to demonstrate the relationship between transformational leadership and the institutional development of the company SA2EN SAC.

This company maintains a close relationship of trust with both its workers and customers, but the presence of greater competition in this area means that it has to innovate in its traditional internal management processes, so that it can finally be a fresh alternative for new consumers.

In this case it is considered necessary to evaluate the management by the leader of the organization, so that workers can find themselves in a much more pleasant environment and feel that they are also an important part of the company, creating strategies that benefit the company as a whole, promoting its development as an institution. Thus, this study was built with a basic quantitative approach, with a descriptive correlational non-experimental design, applying a survey to a sample of 30 workers of the company SA2EN SAC.

The results obtained showed that transformational leadership is significantly related to the institutional development of the company SA2EN SAC 2021, a hypothesis that could be proved with a value of 0.830 after applying Spearman's correlation.

Key words: Institutional development, Organization, Leadership.

Tabla de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Resumen	iv
Abstract:	v
Tabla de contenidos.....	vi
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	xiii
Introducción	1
Capítulo I: Problema de la Investigación	3
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	3
1.2 Delimitación de la investigación	7
1.3 Planteamiento del Problema	8
1.3.1 Problema General.....	8
1.3.2 Problemas Específicos.....	8
1.4 Objetivos de la Investigación	9
1.4.1 Objetivo General.	9
1.4.2 Objetivos Específicos.....	9
1.5 Justificación e Importancia de la Investigación.....	9

1.6	Limitaciones de la Investigación	10
Capítulo II: Marco Teórico		11
2.1	Antecedentes de la Investigación	11
2.1.1.	Internacionales.	11
2.1.2.	Nacionales.	13
2.2	Bases teóricas	15
2.3	Definición de Términos Básicos.....	20
Capítulo III: Metodología de Investigación		25
3.1	Enfoque de la Investigación	25
3.2	Variables.....	25
3.2.1	Operacionalización de variables.....	25
3.3	Hipótesis.....	28
3.3.1	Hipótesis general.....	28
3.3.2	Hipótesis específicas.	28
3.4	Tipo de Investigación	28
3.5	Diseño de la investigación.....	28
3.6	Población y Muestra	29
2.7.1.	Población.....	29
2.7.2.	Muestra.....	29
2.7.3.	Muestreo.....	29

3.7	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	29
2.8.1.	Técnica.....	29
2.8.2.	Instrumento de recolección de datos.....	30
Capítulo IV: Resultados		31
4.1	Análisis de los Resultados	31
3.1.1.	Prueba de normalidad.....	31
3.1.2.	Distribución de frecuencia.....	32
3.1.3.	Correlación.....	92
4.2	Discusión	97
Conclusiones:		100
Recomendaciones:.....		102
Referencias		103
Anexo N° 01: Matriz de consistencia.....		114
Anexo N° 02: Instrumento de la Investigación		115
Anexo 03: Instrumento de Validación		118
Anexo N° 04: Base de datos.....		133
Anexo N° 05: Calculadora de muestra.....		135

Lista de Tablas

- Tabla 1: Operalización de las variables.....**¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 2: Estadísticos de fiabilidad del instrumento**¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 3: Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos **¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 4: Pregunta 01: ¿Usted considera que un buen líder se caracteriza por mantener un ambiente ameno en la organización?**¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 5: Pregunta 02: ¿Considera usted que es importante que el líder de la organización tenga un sentido del humor agradable?.....**¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 6: Pregunta 03: ¿Considera que un buen trabajador sabe manejar sus emociones de manera eficiente?**¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 7: Pregunta 04: ¿Para usted los trabajadores deberían recibir un soporte psicológico sobre el manejo de sus emociones?**¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 8: Pregunta 05: ¿Para usted un buen trabajador es el que se caracteriza por siempre haber obtenido logros académicos sobresalientes?.....**¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 9: Pregunta 06: ¿Considera que el trabajo en grupo permite tener logros sobresalientes en áreas que demanden tener mayores conocimientos?.....**¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 10: Pregunta 07: ¿Para usted, los jefes de área deben mantener un grado de tolerancia 0 con el fin de crear ambientes de trabajo eficientes?.....**¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 11: Pregunta 08: ¿Considera que los colaboradores deben recibir soporte en el desarrollo de sus actividades, sin importar el impacto de los errores que cometan?**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 12: Pregunta 09: ¿Es importante que un líder sea totalmente optimista?; **Error! Marcador no definido.**

Tabla 13: Pregunta 10: ¿Para usted, el optimismo puede llegar a ser causante de problemas?; **Error! Marcador no definido.**

Tabla 14: Pregunta 11: ¿Está usted de acuerdo en que la coherencia al realizar las actividades es importante para cumplirlas correctamente?; **Error! Marcador no definido.**

Tabla 15: Pregunta 12: ¿Piensa usted que la coherencia se maneja a través del líder?; **Error! Marcador no definido.**

Tabla 16: Pregunta 13: ¿Cree usted que la motivación aspiracional es consecuente en todos los colaboradores de la empresa?.....; **Error! Marcador no definido.**

Tabla 17: Pregunta 14: ¿Considera usted que el impacto que tiene la motivación aspiracional es favorable para la empresa?; **Error! Marcador no definido.**

Tabla 18: Pregunta 15: ¿Está usted de acuerdo en que las ideas innovadoras de los colaboradores aportan en la empresa?; **Error! Marcador no definido.**

Tabla 19: Pregunta 16: ¿Piensa usted que las ideas innovadoras brindan diversas perspectivas para crecer como persona y empresa?.....; **Error! Marcador no definido.**

Tabla 20: Pregunta 17: ¿Cree usted que el manejo de criterio se origina de acuerdo al contexto en el que se encuentre o desempeñe la persona?; **Error! Marcador no definido.**

Tabla 21: Pregunta 18: ¿Considera usted que el manejo de criterios es mayormente empleado por los líderes?.....; **Error! Marcador no definido.**

Tabla 22: Pregunta 19: ¿Está usted de acuerdo en que la creatividad es un factor importante en cada colaborador?.....; **Error! Marcador no definido.**

Tabla 23: Pregunta 20: ¿Piensa usted que la creatividad se desarrolla constantemente? **¡Error! Marcador no definido.**

Marcador no definido.

Tabla 24: Pregunta 21: ¿Considera usted que en su centro de trabajo se brindan claridad de propuestas? **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 25: Pregunta 22: ¿Cree usted que la claridad de propuestas se debe a la fluidez y confianza que transmite el líder? **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 26: Pregunta 23: ¿Está usted de acuerdo en que el interés empresarial les compete a todos los colaboradores de la empresa? **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 27: Pregunta 24: ¿Piensa usted que el interés empresarial ayuda a alcanzar las metas que tiene la empresa? **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 28: Pregunta 25: ¿Considera usted que el interés por los colaboradores debe ser una característica fundamental en la empresa? **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 29: Pregunta 26: ¿Cree usted que la motivación y el control de actividades es una forma de mostrar interés por los colaboradores? **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 30: Pregunta 27: ¿Está usted de acuerdo en que el planeamiento aporta de manera considerable en la organización? **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 31: Pregunta 28: ¿Piensa usted que el planeamiento evita la sobrecarga de actividades para los colaboradores de la empresa? **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 32: Pregunta 29: ¿Considera usted que los objetivos de la empresa se plantean con el fin de cumplirlos de manera conjunta? **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 33: Pregunta 30: ¿Cree usted que los objetivos que tiene la empresa deben estar equilibrado con las habilidades que posee su personal? **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 34: Pregunta 31: ¿Está usted de acuerdo en que el equipamiento de herramientas tecnológicas favorece a la empresa?**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 35: Pregunta 32: ¿Piensa usted que el equipamiento de tecnología de la empresa puede ser una ventaja para su desarrollo institucional?.....**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 36: Pregunta 33: ¿Considera usted que los canales de comunicación forman parte de una mejor fluidez entre los colaboradores y clientes de la empresa? ..**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 37: Pregunta 34: ¿Cree usted que se debe de capacitar a los colaboradores sobre el manejo de los canales de comunicación?.....**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 38: Pregunta 35: ¿Está usted de acuerdo en que las ventas determinan la economía de la empresa?.....**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 39: Pregunta 36: ¿Piensa usted que las ventas determinan el nivel o capacidad que poseen los colaboradores para ser productivos en la empresa?.....**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 40: Pregunta 37: ¿Considera usted que, si la empresa tiene deudas, todos deben buscar soluciones para pagar dichas deudas?**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 41: Pregunta 38: ¿Cree usted que las deudas en la empresa afectan la estabilidad económica de la misma?.....**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 42: Pregunta 39: ¿Está usted de acuerdo en que la rentabilidad depende del desarrollo institucional que se maneje en la empresa?.....**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 43: Pregunta 40: ¿Piensa usted que la rentabilidad define el éxito de la empresa? ... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 44: Correlación entre las variables liderazgo transformacional y desarrollo institucional**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 45: Correlación entre las variables liderazgo transformacional y desarrollo organizacional
; **Error! Marcador no definido.**

Tabla 46: Correlación entre las variables liderazgo transformacional y desarrollo tecnológico
; **Error! Marcador no definido.**

Tabla 47: Correlación entre las variables liderazgo transformacional y desarrollo económico
; **Error! Marcador no definido.**

Lista de Figuras

Figura 1: Gráfico de Barras de la Pregunta 1: ¿Usted considera que un buen líder se caracteriza por mantener un ambiente ameno en la organización? Fuente: Elaboración propia – SPSS 33

Figura 2: Gráfico de Barras de la Pregunta 2: ¿Considera usted que es importante que el líder de la organización tenga un sentido del humor agradable? Fuente: Elaboración propia – SPSS 34

Figura 3: Gráfico de Barras de la Pregunta 3: ¿Considera que un buen trabajador sabe manejar sus emociones de manera eficiente? Fuente: Elaboración propia – SPSS 36

Figura 4: Gráfico de Barras de la Pregunta 4: ¿Para usted los trabajadores deberían recibir un soporte psicológico sobre el manejo de sus emociones? Fuente: Elaboración propia – SPSS 38

Figura 5: Gráfico de Barras de la Pregunta 5: ¿Para usted un buen trabajador es el que se caracteriza por siempre haber obtenido logros académicos sobresalientes? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	39
Figura 6: Gráfico de Barras de la Pregunta 6: ¿Considera que el trabajo en grupo permite tener logros sobresalientes en áreas que demanden tener mayores conocimientos? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	40
Figura 7: Gráfico de Barras de la Pregunta 7: ¿Para usted, los jefes de área deben mantener un grado de tolerancia 0 con el fin de crear ambientes de trabajo eficientes? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	42
Figura 8: Gráfico de Barras de la Pregunta 8: ¿Considera que los colaboradores deben recibir soporte en el desarrollo de sus actividades, sin importar el impacto de los errores que cometan? Fuente: Elaboración propia – SPSS	43
Figura 9: Gráfico de Barras de la Pregunta 9: ¿Es importante que un líder sea totalmente optimista? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	45
Figura 10: Gráfico de Barras de la Pregunta 10: ¿Para usted, el optimismo puede llegar a ser causante de problemas? Fuente: Elaboración propia – SPSS	46
Figura 11: Gráfico de Barras de la Pregunta 11: ¿Está usted de acuerdo en que la coherencia al realizar las actividades es importante para cumplirlas correctamente? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	48
Figura 12: Gráfico de Barras de la Pregunta 12: ¿Piensa usted que la coherencia se maneja a través del líder? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	49
Figura 13: Gráfico de Barras de la Pregunta 13: ¿Cree usted que la motivación aspiracional es consecuente en todos los colaboradores de la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	51

Figura 14: Gráfico de Barras de la Pregunta 14: ¿Considera usted que el impacto que tiene la motivación aspiracional es favorable para la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	52
Figura 15: Gráfico de Barras de la Pregunta 15: ¿Está usted de acuerdo en que las ideas innovadoras de los colaboradores aportan en la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS ..	54
Figura 16: Gráfico de Barras de la Pregunta 16: ¿Piensa usted que las ideas innovadoras brindan diversas perspectivas para crecer como persona y empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS	55
Figura 17: Gráfico de Barras de la Pregunta 17: ¿Cree usted que el manejo de criterio se origina de acuerdo con el contexto en el que se encuentre o desempeñe la persona? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	57
Figura 18: Gráfico de Barras de la Pregunta 18: ¿Considera usted que el manejo de criterio es mayormente empleado por los lideres? Fuente: Elaboración propia – SPSS	58
Figura 19: Gráfico de Barras de la Pregunta 19: ¿Está usted de acuerdo en que la creatividad es un factor importante en cada colaborador? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	60
Figura 20: Gráfico de Barras de la Pregunta 20: ¿Piensa usted que la creatividad se desarrolla constantemente? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	61
Figura 21: Gráfico de Barras de la Pregunta 21: ¿Considera usted que en su centro de trabajo se brindan claridad de propuestas? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	63
Figura 22: Gráfico de Barras de la Pregunta 22: ¿Cree usted que la claridad de propuestas se debe a la fluidez y confianza que transmite el líder? Fuente: Elaboración propia – SPSS	64
Figura 23: Gráfico de Barras de la Pregunta 23: ¿Está usted de acuerdo en que el interés empresarial les compete a todos los colaboradores de la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS	66

Figura 24: Gráfico de Barras de la Pregunta 24: ¿Piensa usted que el interés empresarial ayuda a alcanzar las metas que tiene la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	67
Figura 25: Gráfico de Barras de la Pregunta 25: ¿Considera usted que el interés por los colaboradores debe ser una característica fundamental en la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	69
Figura 26: Gráfico de Barras de la Pregunta 26: ¿Cree usted que la motivación y el control de actividades es una forma de mostrar interés por los colaboradores? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	70
Figura 27: Gráfico de Barras de la Pregunta 27: ¿Está usted de acuerdo en que el planeamiento aporta de manera considerable en la organización? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	72
Figura 28: Gráfico de Barras de la Pregunta 28: ¿Piensa usted que el planeamiento evita la sobrecarga de actividades para los colaboradores de la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	73
Figura 29: Gráfico de Barras de la Pregunta 29: ¿Considera usted que los objetivos de la empresa se plantean con el fin de cumplirlos de manera conjunta? Fuente: Elaboración propia – SPSS ..	75
Figura 30: Gráfico de Barras de la Pregunta 30: ¿Cree usted que los objetivos que tiene la empresa deben estar equilibrado con las habilidades que posee su personal? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	76
Figura 31: Gráfico de Barras de la Pregunta 31: ¿Está usted de acuerdo en que el equipamiento de herramientas tecnológicas favorece a la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS	78
Figura 32: Gráfico de Barras de la Pregunta 32: ¿Piensa usted que el equipamiento de tecnología de la empresa puede ser una ventaja para su desarrollo institucional? Fuente: Elaboración propia – SPSS.....	80

Figura 33: Gráfico de Barras de la Pregunta 33: ¿Considera usted que los canales de comunicación forman parte de una mejor fluidez entre los colaboradores y clientes de la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS	81
Figura 34: Gráfico de Barras de la Pregunta 34: ¿Cree usted que se debe de capacitar a los colaboradores sobre el manejo de los canales de comunicación? Fuente: Elaboración propia – SPSS	82
Figura 35: Gráfico de Barras de la Pregunta 35: ¿Está usted de acuerdo en que las ventas determinan la economía de la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS	84
Figura 36: Gráfico de Barras de la Pregunta 36: ¿Piensa usted que las ventas determinan el nivel o capacidad que poseen los colaboradores para ser productivos en la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS	85
Figura 37: Gráfico de Barras de la Pregunta 37: ¿Considera usted que, si la empresa tiene deudas, todos deben buscar soluciones para pagar dichas deudas? Fuente: Elaboración propia – SPSS ..	87
Figura 38: Gráfico de Barras de la Pregunta 38: ¿Cree usted que las deudas en la empresa afectan la estabilidad económica de la misma? Fuente: Elaboración propia – SPSS	89
Figura 39: Gráfico de Barras de la Pregunta 39: ¿Está usted de acuerdo en que la rentabilidad depende del desarrollo institucional que se maneje en la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS	90
Figura 40: Gráfico de Barras de la Pregunta 40: ¿Piensa usted que la rentabilidad define el éxito de la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS	91

Introducción

La presente investigación tuvo como objetivo general, demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo institucional de la empresa SA2EN SAC 2021, asimismo se plantearon los siguientes objetivos específicos: (a) Demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional de la empresa SA2EN 2021. (b) Demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo tecnológico de la empresa SA2EN 2021. (c) Demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo económico de la empresa SA2EN 2021.

La investigación contó con un enfoque cuantitativo, que contribuyó a obtener un mejor desarrollo de los procesos de investigación, utilizando como técnica un cuestionario electrónico autoadministrado por envío vía internet, el cual constó de 40 preguntas cerradas respecto a la variable “liderazgo transformacional” y “desarrollo institucional” con el objetivo de establecer la relación entre ambas variables, procesando los datos recolectados con el software SPSS v26. Se trató de una investigación no experimental transeccional correlacional, con una población de treinta personas.

El capítulo 1, contiene el desarrollo del problema de investigación describiendo la realidad problemática, estableciendo los objetivos generales y específicos al problema planteado ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo institucional de la empresa SA2EN 2021?, así como su justificación y limitaciones.

El capítulo 2, desarrolla dentro del Marco Teórico, los antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas, así como las definiciones de términos básicos de las variables que comprenden la investigación.

El capítulo 3, desarrolla la metodología de la investigación, bajo el enfoque de investigación cuantitativa, operacionalización de las variables, hipótesis, diseño de la investigación, población y muestra, técnica e instrumento de recolección de datos.

El capítulo 4, presenta los resultados de los datos procesados producto del capítulo anterior, mediante el análisis de distribución de frecuencias de cada una de las 40 preguntas del cuestionario y la correlación entre las variables de estudio haciendo uso de la correlación r de Spearman. Asimismo, se presentan las discusiones de los resultados o conclusiones obtenidos por otros autores, referentes a las variables estudiadas, frente a los resultados obtenidos en la presente investigación.

Capítulo I: Problema de la Investigación

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En la actualidad, una de las problemáticas que se observa en las empresas es la organización y la manera en que estos realizan las actividades, siendo específico en este caso es el liderazgo y el desarrollo institucional son las características con mayor importancia dentro de los colaboradores. Debido a la coyuntura se observa que el rendimiento de las empresas ha decaído, ya que la pandemia a traído problemas económicos, familiares, emocionales, esto no solo incluye a los dirigentes de la empresa sino también a los colaboradores. Además, en donde el liderazgo y desarrollo de las actividades de las empresas del país tuvieron que modificarse según los parámetros actuales.

De igual manera no todo fue perjudicial para los negocios, ya que en vista de que las limitaciones por las restricciones establecidas para evitar los contagios por la pandemia del COVID-19 se prologarían, muchos de los ciudadanos optaron por iniciar negocios familiares como método para generar ingresos a raíz de la falta de empleos, lo que obviamente aumentó la competencia en muchos rubros. Ante esto se notó que muchas empresas tuvieron que reinventarse agregando mejores opciones para su público consumidor, ofreciendo ofertas o promociones atractivas para seguir siendo la preferencia.

Por un lado, esto fue un cambio positivo pues ofrecían servicios para usuarios que necesitaban de estos, pero también se pudo notar que muchas empresas fallaron en la calidad de sus ofrecimientos al público, teniendo como los ejemplos los inconvenientes generando por las tiendas ante la demora en la entrega de sus productos, el mal estado de estos o la confusión al momento del despacho. Ante esto los nuevos requerimientos de los consumidores aparecieron con

indicadores que buscaban una buena atención al público, puntualidad, comunicación y organización, de manera en la que puedan cumplir con lo señalado en sus ofertas. Muchas grandes marcas perdieron clientes por esto, pero muchas también supieron reponerse y ajustarse a las exigencias del público para ofrecer lo mejor y más necesario para seguir creciendo. Esto llega a diferenciar una empresa normal de una que busca superarse y crecer a nivel organizacional.

A nivel internacional se observa que en Ecuador las empresas buscan a personas las cuales estén capacitados para cumplir con las funciones requeridas en la empresa, aportando un óptimo nivel al desarrollo del objetivo, por lo cual, es fundamental analizar las competencias, habilidades y destrezas que estos poseen, y asignarlo en áreas en donde puedan resaltar esas cualidades. Además, se requiere de motivación y la dirección en la ejecución de las actividades por parte del líder, para determinar que el proceso sea óptimo y se obtenga resultado esperados (Pico y Coello, 2018).

De la misma manera, el desarrollo institucional en Argentina se presenta como el resultante del trabajo colectivo entre los integrantes de la organización, puesto que su desempeño en cada área propiciará estabilidad en la búsqueda de objetivos propuestos por la empresa para poder resaltar en su rubro. Igualmente se consideran los escenarios presentes y las acciones que se emplean para sobrepasar las actividades que demandan un mayor esfuerzo entre los colaboradores, puesto que se hace un trabajo en conjunto donde se involucran la gestión humana, financiera, física e informática, permitiendo el desarrollo de políticas y de acciones que mantengan la filosofía de la empresa (Cardozo y Bulcoulf, 2016).

Siguiendo con lo mencionado anteriormente, en X se pudo señalar que el desarrollo institucional viene a ser la combinación entre la misión de la organización y sus estrategias por

conseguirlo. Tapia et al. (2018) consideran que la opinión de los usuarios es muy importante para que las empresas conozcan de manera más real su posición en el mercado con respecto a la satisfacción ofrecida al público. En el caso específico que trata, las universidades y diversos tipos de centros educativos deben impulsar las investigaciones con respecto al nivel ofrecido entre sus alumnos, de manera en la que se identifiquen los puntos más débiles y se busque mejorar los desempeños para responder mejor a la diversidad que existe en esta área. Los resultados mostrados tras realizar esta serie de acciones pueden ir desde logros académicos para sus alumnos como también reconocimiento por la jerarquía demostrada en su enseñanza, lo que demostraría que de este lugar egresan profesionales con un grado académico acorde a las necesidades del mercado laboral.

Según Aguilar Bustamante (2018) en el Perú las empresas consideran importante las capacidades de cada persona las cuales puedan aportar en la institución, ya que recaudando personal con bajo nivel de conocimiento y poca efectividad en el trabajo, la empresa estaría contratando colaboradores sin compromiso para cumplir el objetivo planteado, llegando a perjudicar ampliamente en el desarrollo. Reconociendo que las empresas deben mejorar en la recaudación de colaboradores en donde posean características de liderazgo y desarrollo por la institución.

Desde el enfoque de la empresa SA2EN SAC, es una Constructora y Consultora que busca satisfacer todas las exigencias por sus clientes. Por lo tanto, se ha podido observar que, durante el tiempo de la empresa, se ha percibido que el personal carece de un líder transformacional, por lo cual, los trabajadores al momento de ejercer sus labores necesitan algún incentivo de motivación o aliento para que su desempeño sea más alto, esto hace que los trabajadores se sientan valorados

con esto se incrementarían sus habilidades y a la vez que se cumplan todos los objetivos o metas de la empresa para su crecimiento.

Lo más importante de un trabajador es el compromiso con su organización, puesto que su rendimiento va de la mano con las ganas de superación que este tenga. Las empresas deben considerar los filtros de aceptación de personal pues su desempeño en sus actividades también va condicionado según los conocimientos que estos tengan, ya que el área de especialización de un profesional puede otorgar mejores resultados en trabajos diferentes, por lo que las capacitaciones toman un rol fuerte en la adecuación de los trabajadores. Por otra parte, en caso las dificultades vayan más allá de su desenvolvimiento en el área a cargo, se debe velar por su comodidad en la empresa. Un buen ambiente laboral influye mucho en cómo los trabajadores reciben los encargos y los realizan, ya que muchas veces su trabajo no es valorado y no se considera su esfuerzo (Hernández et al., 2018).

Las causas de una mala organización son diversas, pero en su mayoría consisten en descoordinación en temas de no llevar un control respecto a los trabajos designados, confusiones entre sus integrantes. Por otra parte, la importancia otorgada a los niveles de productividad que, de los trabajadores, así como el no mostrar interés en resolver los problemas de la empresa a tiempo, ya que esto influencia en el desarrollo y clima laboral de toda la institución, repercutiendo en las sensaciones y acciones de sus integrantes.

Por otro lado, los efectos repercuten en la empresa en aspectos como la baja satisfacción de sus clientes, la acumulación de trabajo, la presión en los colaboradores, conflictos que pueden surgir debido a la ineficiencia que se torna en la institución y la calidad de los servicios ofrecidos, lo que finalmente se acumula y perjudica a la empresa en su posicionamiento frente a los demás.

De igual manera, las misiones propuestas terminarían retrasándose o postergándose, alterando los planes establecidos para su obtención o en muchos casos dejándolos de lado ante la imposibilidad de seguirlos.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

El presente estudio se llevó a cabo con los datos de la Empresa SA2EN.

1.2.2 Delimitación social

El desarrollo comprendió a 30 colaboradores de la Empresa SA2EN.

1.2.3 Delimitación temporal

La presente investigación comprendió lo analizado en el año 2021.

1.2.4 Delimitación conceptual

1.2.4.1 Liderazgo Transformacional

El autor señala que este tipo de liderazgo se da dentro de las empresas ya que se encarga de direccionar en diversos aspectos para incluir a todos los colaboradores de la empresa, para que, de esta manera, trabajen de manera eficaz (Enríquez Romero, 2018).

Asimismo, el liderazgo transformacional es considerado un proceso en el cual los líderes elevan su moralidad, así como su motivación para apoyarse los unos con los otros, donde resaltan aspectos como el carisma y la confianza para cumplir con sus objetivos (Yarleque Wong, 2018).

1.2.4.2 Desarrollo Institucional

Según el autor, el desarrollo institucional es aquella percepción que tienen las personas acerca de los diversos aspectos de la empresa, a través de sus interacciones, vivencias y la importancia que le dan a sus actividades, así como a las relaciones interpersonales (Sifuentes de la Cruz, 2017).

Finalmente, se considera que es un proceso que lleva un largo tiempo para lograr la mejora que se requiere en una empresa de acuerdo con las necesidades que se presenten, es una estrategia para aportar en la organización y crear un mejor ambiente al ritmo de cambios y nuevas oportunidades para los colaboradores como para la empresa (Cajahuarina Chilon, 2017).

1.3 Planteamiento del Problema

1.3.1 Problema General.

- ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo institucional de la empresa SA2EN 2021?

1.3.2 Problemas Específicos.

- ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo organizacional de la empresa SA2EN 2021?
- ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo tecnológico de la empresa SA2EN 2021?
- ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo económico de la empresa SA2EN 2021?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General.

- Demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo institucional de la empresa SA2EN 2021.

1.4.2 Objetivos Específicos.

- Demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional de la empresa SA2EN 2021.
- Demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo tecnológico de la empresa SA2EN 2021.
- Demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo económico de la empresa SA2EN 2021.

1.5 Justificación e Importancia de la Investigación

Desde el punto de vista práctico, la presente investigación es importante debido a que muestra la realidad de las empresas peruanas en cuanto a la organización y habilidades de sus trabajadores. Por ende, este estudio sirve para brindar una mejor percepción y realidad de como es el entorno dentro de la empresa.

Desde el punto de vista teórico, el presente trabajo es importante ya que permitirá expandir los conocimientos que se tenían respecto de la variable, asimismo, se brindará las recomendaciones con una serie de alternativas que se pueden poner en práctica.

1.6 Limitaciones de la Investigación

Un factor que se presentó he impidió el desarrollar la presente investigación a fondo es producto de la COVID-19. Asimismo, esta problemática dificulto el proceso de obtención de información, debido a que como medidas de seguridad cerraron todos los lugares considerados punto de aglomeración entre ellos la biblioteca de la universidad.

Por último, otro contratiempo que se presento fue la recolección de datos; ya que se tenía previsto realizar las encuestas a los colaboradores de forma presencial, pero debido al miedo de la propagación de la COVID-19, se tuvieron que cambiar por encuestas vía internet, tardando más en esta etapa de la elaboración de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Internacionales.

Según la autora Gualotuña Santos (2016), en su tesis “El estilo de liderazgo como factor que perpetúa los valores de un sistema de gestión de calidad de las pequeñas empresas que brindan servicios de ensayos de la ciudad de Quito” buscó explicar los resultados que puede tener una buena gestión, un buen liderazgo en la empresa, dado que, el líder es el encargado de motivar a sus compañeros de trabajo, de supervisarlos para que cumplan con todas sus actividades, de mantener la comunicación y fluidez correspondiente para que todos puedan expresar sus ideas con claridad y aportar a su lugar de trabajo con el interés que se necesita. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo utilizando como técnica la encuesta, con una muestra de tres laboratorios de ensayo, obteniendo como resultado que no es suficiente con implementar la organización en la empresa ya que también deben considerar aspectos de los clientes, llegando así a la conclusión de que los estilos de liderazgo reflejan la calidad del trabajo y el ambiente positivo.

Según la autora, en su tesis “Liderazgo transformacional y su influencia en la Satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP Petroecuador” señaló que el liderazgo es el aspecto fundamental para guiar a los demás colaboradores y orientarlos de la mejor manera para cumplir con sus objetivos, por ende, muchas veces también implementan otros métodos e ideas para aportar cosas nuevas a su lugar de trabajo y crecer de manera conjunta con las expectativas que la empresa considera en cada uno de los trabajadores. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo utilizando como técnica el cuestionario, con una muestra de 40 funcionarios, llegando así a la conclusión de que el liderazgo

transformacional cumple con lo requerido para el desarrollo de la empresa incluyendo conductas que aportan a la misma (Silva Zapata, 2015).

En la tesis “La importancia del desarrollo organizacional en las empresas familiares, en el caso particular de la Empresa Avpsa” precisó que la mayoría de estas tienen problemas o situaciones que requieren de soluciones y sobre todo de organización para lograr las metas que se fijaron al empezar con su negocio, por ello, buscan colaboradores que sean eficaces y eficientes para cumplir con lo solicitado en el mercado a través de coordinación en el equipo y el control y supervisión necesarios. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto utilizando como técnica la investigación documental, obteniendo como resultado que la empresa no contaba con un organigrama, llegando así a la conclusión de que se debe incluir la propuesta para sacarle provecho a aquellos puntos favorables que posee la empresa (Benavides et al., 2017).

La autora Vecilla (2015) en su investigación determinó como objetivo general planteó detallar la influencia del liderazgo transformador en la sinergia organizacional de la institución ecuatoriana de protección social. El enfoque de la presente investigación fue llevado a cabo mediante los caracteres mixtos, es decir extraer elementos fundamentales de la perspectiva cuantitativa y cualitativa. La población estuvo conformada por 60 funcionarios que ejercen operaciones en la institución. Los resultados mostrarán que el 93% de encuestados estuvieron totalmente de acuerdo que el trabajo colectivo permite que las operaciones institucionales fomenten el cumplimiento de propósitos generales. La conclusión mostró que el liderazgo transformador influye en el aspecto organizacional de la institución, cuyo resultado fue validado mediante el chi cuadrado de 12,98, rechazando la hipótesis nula.

La autora Villacreces (2017) en su investigación tuvo como objetivo principal detallar la influencia de las operaciones administrativas en el desarrollo institucional del Gobierno independiente de Cantón. La metodología empleada constó de la investigación exploratoria y de campo. La muestra estuvo conformada por 203 individuos entre funcionarios del área administrativa y de servicio del gobierno independiente. En los resultados se evidenció que existe una influencia alta de 32% del desarrollo institucional en el gobierno, asimismo que un 67% manifestó como correcta el desempeño administrativo de la gestión gubernamental. Obteniendo como conclusión que la institución no posee las características adecuadas que fomenten a la mejora de un desempeño laboral constante o brindar capacitaciones frecuentes en los colaboradores.

2.1.2. Nacionales.

Según el autor, en su tesis “Liderazgo Transformacional y Manejo de conflictos en los trabajadores administrativos de la Empresa Corplimax S.A.C- Lima-2018” señaló que dicho liderazgo es importante en todas las empresas ya que permite una mejor comunicación y fluidez entre los colaboradores, el líder es aquel encargado de tomar las mejores decisiones con el fin de equilibrar las cosas en la empresa y evitar que se tornen conflictos. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo utilizando como técnica el cuestionario con una muestra de 25 trabajadores administrativos, obteniendo como resultado que el 60% considera que el manejo de conflictos se encuentra en un nivel medio, llegando así a la conclusión de que se evidencia un nivel bajo en la gestión de liderazgo transformacional (Ramírez Ilatoma, 2018).

En la tesis titulada “Liderazgo transformacional y clima organizacional en el Departamento de soporte técnico de la Empresa Grupo Visualcont S.A.C SJL-2015”, explicó que ambos factores son fundamentales en la empresa, ya que es de gran ayuda en el crecimiento y desarrollo de la

empresa como de los colaboradores, lo cual implica una mayor motivación al momento de realizar sus actividades, así como la organización y la capacitación necesaria para cumplir los objetivos que tiene la empresa. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo utilizando como técnica la entrevista con una muestra de 10 trabajadores de la empresa, obteniendo como resultado que las correlaciones son significativas entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, llegando así a la conclusión de que el clima organizacional es positivo para la empresa y el desarrollo de sus trabajadores (Crespo Tomanguilla y Pardo Alarcón, 2017).

La autora, en su tesis “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de una Empresa Privada de Lima Metropolitana” señaló que, en las empresas, existe importancia e interés sobre el liderazgo y la satisfacción laboral de acuerdo con las conductas que desempeñen los líderes y la manera en que los colaboradores desarrollen sus actividades, así como el impacto que este puede llegar a tener en su centro de trabajo. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo utilizando como técnica la encuesta con una muestra de 300 colaboradores que forman parte de dicha empresa, obteniendo como resultado que el 56% considera que existe un nivel muy alto de liderazgo transformacional, llegando así a la conclusión de que se determinó que el liderazgo y la satisfacción laboral son muy altos en dicha empresa (Pacheco Cabezas, 2019).

Según el autor, en su tesis “Gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en la Empresa Zambrano S.A.C San Isidro-2019” precisó que se requiere de estos aspectos ya que son fundamentales para la empresa, por ende, la misma se adapta a entornos que cambian constantemente donde los colaboradores son los que demuestran sus capacidades para el éxito personal como para el equipo en este caso, para el éxito de la empresa; tales como una buena distribución de trabajo, el cumplimiento de actividades, la motivación, etc. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo utilizando como técnica la entrevista con una muestra de

60 trabajadores de dicha empresa, obteniendo como resultado que el 60% considera que el nivel del desarrollo es medio, llegando así a la conclusión de que existe relación significativa entre la gestión de conocimiento y el desarrollo organizacional (Samana Anticono, 2019).

Según la autora, en su tesis “Desarrollo Organizacional y la asistencia a los recursos humanos en la Empresa Cruz del Sur-2015” señaló que las empresas están expuestas al cambio constante, de tal manera que, adaptan sus comportamientos y estrategias para adecuarse de mejor manera en el mercado, el desarrollo organizacional tiene diferentes enfoques de acuerdo con la práctica que sea empleada y los objetivos que quieran alcanzar con ello. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo utilizando como técnica la encuesta, con una muestra de 305 choferes de la empresa, obteniendo como resultado que el 67% considera que el nivel del desarrollo organizacional de la empresa es regular, llegando así a la conclusión de que existe relación positiva y significativa entre el desarrollo organizacional y la asistencia de los recursos humanos (Sánchez Medina, 2017).

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Bases teóricas sobre Liderazgo Transformacional

2.2.1.2 Definición

El liderazgo transformacional es considerado uno de los más adecuados ya que permite la innovación en todos los aspectos de la empresa con el fin de lograr un cambio positivo y toma en cuenta la motivación y la satisfacción de sus colaboradores, lo cual les permite tener una buena relación para una mejor productividad, asimismo, cumplen con los objetivos previamente establecen y buscan lograr mucho más (Hermosilla et al., 2016).

Zapata et al. (2016) señaló que el estilo de liderazgo tiene una relación bastante estrecha con la toma de decisiones estratégicas y operativas de las empresa, donde la variación entre el primer aspecto mencionado repercute en las consecuencias que tengan las segundas, ya que se considera mucho más eficiente que las decisiones estratégicas sean las que se mantengan en revisión por parte de la gerencia, mientras que las decisiones operativas, las cuales implican el ambiente en la organización, sean tomadas en conjunto, llevando a cabo acciones de descentralización en cuestiones que influyan en la estabilidad de la organización. Las consecuencias de esto son más beneficiosas, ya que permite crear lazos mucho más fuertes entre los integrantes de la empresa y romper la clásica relación jefe-trabajador.

También se pueden identificar ambos factores como importantes en la búsqueda de calidad y reconocimiento en el ámbito al que se dedica, teniendo como ejemplo un centro educativo, donde estos puntos terminan definiendo la imagen de la institución. Es así como las acciones del líder se reflejarán en el desempeño de los docentes, siendo ellos mismos los que muestran su conformidad y rechazo con las actitudes de la gerencia, donde su comodidad con el puesto y la confianza que les brindan como los principales motores para establecer cambios para el futuro de los estudiantes aplicando las dimensiones planteadas (Motivación inspiradora, Estimulación intelectual del director, Influencia idealizada del director y la Actuación del director) como las bases para establecer una gestión escolar eficiente (Sardon. 2017).

2.2.1.3. *Influencia Idealizada*

Es la capacidad del líder de incentivar a los colaboradores que lo rodean a desarrollar sus actividades de manera animada, carismática y, sobre todo, eficazmente. El líder actúa como ejemplo para sus compañeros, transmitiendo confianza y seguridad a través de sus acciones (González et al., 2013).

2.2.1.4. *Motivación Aspiracional*

Esta se refiere a ciertos pensamientos que son reflejo de nuestras metas en la vida, lo que brinda un impulso que servirá, a su vez, como motivo para desarrollar actividades que lo acerquen más a conseguir lo que desea. Estos deseos o expectativas nutren la experiencia y mantienen el deseo de seguir intentando hasta lograr lo que se quiere hacer, siendo estos considerados en grupos de “realistas” e “idealistas” (González y Valenzuela, 2016).

2.2.1.4.1. *Aspiraciones idealistas*

Estas expresan el deseo o anhelo respecto a actividades que a la persona le gustaría realizar, donde lo principal son las metas, sin considerar el contexto en el que el individuo se encuentre.

2.2.1.4.2. *Aspiraciones realistas*

Estas también consideran las metas de la persona y sus ganas de desarrollo en miras a conseguir lo propuesto, pero a diferencia de las idealistas, estas consideran la situación en la que se encuentran y las limitaciones que se atraviesan en su camino.

2.2.1.5. Estimulación Intelectual

Esta es la estimulación por parte de un líder transformacional, el cual tiene como objetivo principal hacer que sus compañeros puedan sacar su mejor versión a partir de acciones grupales que fomenten intensamente su creatividad, haciendo que estos propongan ideas innovadoras en su beneficio personal y el de la empresa (Sánchez et al., 2018).

2.2.1.6. Consideración Individualizada

Es la característica que representa la importancia de mantener presente las necesidades de los trabajadores, compañeros u otros agentes que compartan un entorno. Al tener en cuenta a cada persona y la realidad a la que se enfrentan, la relación fría y estrictamente laboral pasa a ser más cercana y empática, lo que fomenta la unión del grupo, beneficiando de a cada parte por la relación que se va formando (López et al., 2018).

2.2. Bases teóricas sobre Desarrollo Institucional

El estado en el que se encuentran las instituciones públicas actualmente no es el más apropiado, siendo estas las más golpeadas y retrasadas en temas de modernización y en el ofrecimiento de servicios de calidad, donde los cambios políticos son los más determinantes en el rendimiento de las organizaciones públicas. La presencia de cambios, reglas informales y formales y el descuido en muchas zonas rurales, terminan siendo finalmente las trabas en su evolución, creando la mala imagen que actualmente manejan. En la búsqueda de generar cambios eficientes, actualmente se busca resurgir y crear reglas formales que fortalezcan las instituciones públicas rurales, apostando por su desarrollo a través de políticas públicas que valoren su rol entre la población rural, la cual sigue necesitando de la presencia del estado. El desarrollo institucional en el sector público es clave para el crecimiento del país, por lo que es necesario que se trabaje de la

mano con los principales dirigentes de las instituciones, donde los líderes puedan implementar las decisiones correctas por el futuro de la ciudadanía (Benedetti, 2017).

Se considera bastante importante conocer la realidad a la que se enfrentan las instituciones, de manera en la que es posible conocer el margen de mejora y la inversión que tiene que hacerse. Es necesario considerar que los emprendedores son, en su mayoría, los productores principales de empleo y causantes del movimiento económico en muchas ciudades. En este caso, el análisis de situaciones a la que estas organizaciones tienen que enfrentarse es a una competencia bastante fuerte, la cual muchas veces es causante de pérdidas o motivo de cierre para estas, por lo que siempre el enfoque va a ir por el lado del crecimiento e inversión, pero no son solo dos factores para considerar. Para lograr el desarrollo institucional deben plantearse interrogantes que permitan enfocar el ámbito que impulse el crecimiento y cuáles serán los atributos que servirán de medio para conseguirlo. Las respuestas a estas interrogantes permitirán conocer las relaciones necesarias y la inversión, en su mayoría económica, para poder empezar a plantear cambios que permitan lograr los cometidos (García et al., 2015).

2.2.2.1. Organización

Una organización también es una alternativa para llamar a una entidad o grupo de gente cuyo trabajo se desarrolla de manera conjunta, siendo estas, personas enfocadas a un objetivo en común. Cada persona dentro de este grupo mantiene una labor especial, la cual es importante de manera sistemática para poder cumplir el objetivo trazado (Camarena Martínez, 2016).

2.2.2.2. *Tecnología*

La tecnología actualmente es un instrumento o recurso que se aplica en diversas áreas en el desarrollo de actividades. Son conocimientos, técnicas o medios que se aplican de manera lógica para poder facilitar tareas de las personas (Barberá, 2016).

2.2.2.3. *Economía*

La economía es la ciencia que hace estudios sobre el comportamiento financiero de personas, empresas y gobiernos, donde evalúa su gestión de recursos y la disponibilidad de estos para poder cumplir necesidades presentes (Cerdá y Khalilova, 2016).

2.3 Definición de Términos Básicos

- **Canales de comunicación**

Son los medios físicos o digitales por donde el emisor y receptor pueden entablar una relación comunicativa, siendo este un intercambio de información constante entre 2 o varios participantes (Cano Tejedor, 2019).

- **Claridad de propuestas**

Es la cualidad de poder expresar diferentes ideas de manera directa y entendible para todo el público receptor, donde el propósito de que los demás puedan comprender el mensaje no se siente tan forzado, si no que esta surge como complemento natural (Maxwell, 2019).

- **Coherencia**

La coherencia viene a ser la relación lógica entre ambas partes o elementos de cierto accionar, los cuales mantienen un margen que sigue en consecuencia, evitando la oposición entre sus componentes (Figini, 2017).

- **Consecuente**

Es una cualidad que el resultado que se puede deducir con facilidad tras un accionar con coherencia, donde la armonía en el proceso permite llegar a conclusiones acordes (Epstein, 2018).

- **Creatividad**

La creatividad es la facilidad para poder sacar o crear ideas nuevas e interesantes, lo que surge a raíz de momentos inesperados, surgiendo como actividades innovadoras y diferentes a lo clásico (Bueno Rubiales, 2018).

- **Deudas**

Es la obligación que se tiene por amortizar un monto o hacer la devolución de un bien, los cuales fueron previamente otorgados al deudor por un tiempo determinado a cambio de un monto extra considerado como “intereses” (Ushakova, 2018).

- **Equipamiento**

Es el conjunto de implementos necesarios para que cierta persona u organización puedan desarrollar sus actividades de manera eficaz, con facilidad y comodidad (Ladrón de Guevara, 2019).

- **Ideas Innovadoras**

Las ideas innovadoras son los pensamientos que incluyen propuestas diferentes, las cuales causan revolución con las propuestas realizadas. Si bien se presenta la dificultad de crear algo nuevo desde 0, lo que se busca es ofrecer prestaciones que cambien el enfoque tradicional al que se tiene acostumbrado (Mesa Cano, 2015).

- **Interés empresarial**

Es la denominación que se le da a determinados grupos que inciden en el desarrollo de la actividad empresarial, afectando de manera positiva o negativa sus intereses, por lo que son atractivos para la organización según las metas que se tengan trazadas (Wulf Betancourt, 2019).

- **Interés por los colaboradores**

Según Caravedo Molinar (2017) se conoce como el cuidado o preocupación en la vida de cada una de las personas que conforman la organización, donde se considera su estado junto con sus pensamientos y opiniones, de manera en la que se puedan crear grupos mucho más unidos y con una relación más fuerte.

- **Logros Académicos**

Belei (2015) indicó que son los resultados obtenidos en ámbitos de aprendizaje, donde los estudiantes finalmente obtienen resultados por mérito de su esfuerzo, siendo estos motivos de emoción o cambios ya que su nombre no asegura que estos sean positivos finalmente.

- **Manejo de Criterio**

El manejo de criterio hace referencia al juicio tomado frente a las situaciones, donde se toma una determinación acorde a lo que se amerite, considerando todos los factores relacionados a estas (Rodríguez Estrada, 2015).

- **Manejo Emocional**

Es la habilidad de una persona por poder gestionar sus emociones, permitiéndoles adoptar actitudes resilientes frente a las situaciones adversas que pueden pasar por su camino (Delgado et al. 2016).

- **Objetivos**

Se conoce como objetivos a los resultados que uno planea obtener, siendo estos determinados según las actividades a realizar, los cuales se manifiestan tras un proceso largo donde cada acción repercute en lo obtenido al final (González, 2019).

- **Optimismo**

Según Marti (2016) es la capacidad de poder aceptar las situaciones y darle un enfoque positivo a pesar del estado de estas, de manera en la que el sujeto puede obtener resultados favorables tras un contexto adverso.

- **Planeamiento**

Es el proceso donde se realiza un análisis del estado de ciertas acciones, evaluando sus objetivos finales, los beneficios, los planes que permitirán alcanzar dichos beneficios y también considerar los factores de riesgo que pueden presentarse en su desarrollo (Ramos Topham, 2020).

- **Rentabilidad**

Es el resultado obtenido tras un proceso de inversión, el cual finalmente brinda un resultado beneficioso que genera ganancias a nivel financiero, expresado comúnmente en porcentajes (de Jaime Eslava, 2016).

- **Sentido del Humor**

A diferencia de lo que normalmente uno asocia con sentido del humor, este no significa reírse de todo o tomar cualquier tipo de temas como burla, es más bien la capacidad de manejar actitudes positivas y motivadoras al grupo, aportando acciones que llenen de buena vibra y energía a pesar de la adversidad (de la Calle, 2020).

- **Tolerancia**

Es la capacidad de poder resistir ciertas situaciones o comportamientos, donde la persona muestra respeto hacia la actitud de la otra, aceptando las diferencias y compartiendo de manera amena, sin pasar la línea donde el acto pasar de “tolerar” a “soportar” debido a la mala situación en la que un individuo coloca a la otra con sus acciones (Alfaro & Dayán, 2020).

- **Ventas**

Son las acciones por las cuales se ingresa dinero a cambio de un bien material, donde se entabla un acto de negociación que finalmente concluye en el abono de cierto monto económico por el objeto obtenido (Artal Castells, 2017).

Capítulo III: Metodología de Investigación

3.1 Enfoque de la Investigación

La presente investigación fue realizada empleando el enfoque cuantitativo, el cual permitió que el estudio pueda recolectar información necesaria para el correcto desarrollo de su contenido, donde los resultados permitieron verificar las hipótesis planteadas y la interacción entre las variables propuestas (Hernández et al., 2014).

3.2 Variables

3.2.1 Operacionalización de variables

3.2.1.1 Variable (X-1).

Liderazgo Transformacional

3.2.1.1.1 Dimensiones e indicadores.

- Influencia Idealizada
 - Sentido del humor
 - Manejo emocional
 - Logros Académicos
 - Tolerancia
- Motivación Aspiracional
 - Optimismo
 - Coherencia
 - Consecuente

- Estimulación Intelectual
 - Ideas innovadoras
 - Manejo de criterio
 - Creatividad
- Consideración Individualizada
 - Claridad de propuestas
 - Interés empresarial
 - Interés por los colaboradores

3.2.1.2 Variable (Y-2).

Desarrollo Institucional

3.2.1.2.1 Dimensiones e indicadores.

- Organización.
 - Planeamiento
 - Objetivos
- Tecnología.
 - Equipamiento
 - Canales de comunicación.
- Economía.
 - Ventas
 - Deudas
 - Rentabilidad

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Instrumento	Escala	Niveles de rango
Liderazgo Transformacional	Este se refiere a los principios empleados por el líder de la organización, su manera de guiar al grupo y los objetivos en común planteados con el equipo al mando, para que las metas trazadas finalmente sean alcanzadas veloz y eficazmente (Torcatt González, 2020).	Hace referencia a la manera en la que el líder o gerente tiene para asumir su cargo, junto con sus acciones y la manera en el que considera el contexto para poder tomarlas	Influencia idealizada	-Sentido del humor -Manejo emocional -Logros académicos -Tolerancia	1-8	Cuestionario	(1) Totalmente de acuerdo (2) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo (4) en desacuerdo (5) Totalmente desacuerdo	Mala 18 - 32 Regular 33 - 51 Buena 52 - 70
			Motivación Aspiracional	-Optimismo -Coherencia -Consecuente	9-14	Cuestionario		
			Estimulación Intelectual	-Ideas innovadoras -Manejo de criterio -Creatividad	15-22	Cuestionario		
			Consideración Individualizada	-Claridad de propuestas -Interés empresarial -Interés por los colaboradores	23-28	Cuestionario		
Desarrollo Institucional	Hace referencia a la potenciación del estado actual de la organización, donde sus pretensiones tanto económicas como institucionales se van cumpliendo, de manera en la que estos pueden generar y aumentar mucho más sus capacidades económicas, humanas e institucionales (Saavedra Echeeverry, 2016).	Es el fortalecimiento o crecimiento de las organizaciones, donde estos aumentan su poder de generar ingresos, los recursos humanos y mantienen un acercamiento o más estrecho con sus objetivos trazados	Organización	-Planeamiento -Objetivos	29-32	Cuestionario	(1) Totalmente de acuerdo (2) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo (4) en desacuerdo (5) Totalmente desacuerdo	Mala 6 - 14 Regular 15 - 22 Buena 23 - 30
			Tecnología	-Equipamiento de -Canales de comunicación	33-36	Cuestionario		
			Economía	-Ventas -Deudas -Rentabilidad	37-40	Cuestionario		

3.3 Hipótesis

3.3.1 Hipótesis general.

- El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo institucional de la empresa SA2EN SAC 2021.

3.3.2 Hipótesis específicas.

- El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de la empresa SA2EN SAC 2021.
- El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo tecnológico de la empresa SA2EN SAC 2021.
- El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo económico de la empresa SA2EN SAC 2021.

3.4 Tipo de Investigación

El tipo de investigación a la que pertenece este estudio es el “Básico”, donde el principal interés del autor fue ampliar los conocimientos existentes y poder contribuir a la temática elegida, sin contrastar los resultados con algún aspecto práctico (Hernández et al., 2014).

3.5 Diseño de la investigación

El presente estudio mantuvo un diseño Descriptivo Correlacional No Experimental en su elaboración, siendo este el más apropiado para las pretensiones de la investigación, de manera en la que se pudo evaluar cada variable de manera solitaria y también identificar la relación entre ambas, evitando generar cambios o modificaciones que inclinen el estudio a

un resultado en específico, si no que este sea lo más natural posible, siendo esta información muy enriquecedora para la formulación de recomendaciones en pos de las instituciones que mantengan un mismo ámbito organizacional (Hernández et al., 2014).

3.6 Población y Muestra

2.7.1. Población.

La población estuvo conformada por 30 trabajadores de la empresa SA2EN SAC.

2.7.2. Muestra.

La muestra estuvo compuesta por la totalidad de la población descrita anteriormente, siendo un total de 30 trabajadores de la empresa SA2EN SAC.

2.7.3. Muestreo

La presente investigación tuvo un muestreo de tipo censal, ya que es toda la población, por lo tanto, es aquello donde el total de las unidades de la investigación son consideradas como muestra (Arias Gonzáles, 2020). De tal manera, el presente estudio estuvo conformado por el total de la población mencionada anteriormente.

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

2.8.1. Técnica.

En esta investigación se empleó como técnica la encuesta de opinión, la cual fue aplicada ofreciendo como alternativas una escala tipo Likert con cifras comprendidas entre el 1 y el 5, siendo estas las posibilidades de respuestas para obtener su grado de conformidad con los enunciados planteados (Hernández et al., 2014).

2.8.2. Instrumento de recolección de datos.

2.8.2.1. *Análisis de fiabilidad del instrumento*

Tabla 2: Estadísticos de fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,840	16

Luego de aplicar el análisis de fiabilidad al instrumento planteado en esta investigación tenemos como resultado 0,840 cómo se puede apreciar en la Tabla 2, y este valor es considerado aceptable por lo que podemos afirmar que el instrumento aplicado que cuenta con 30 preguntas es fiable.

2.8.2.2. *Validez del instrumento*

El instrumento aplicado en la presente investigación fue validado mediante juicio de expertos.

Tabla 3: Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos

Experto	Apellidos y nombres	Grado académico	Resultado
Experto 01	Luján Cabrera Micaela	Doctora	Aplicable
Experto 02	Vento Rojas Juan Francisco	Doctor	Aplicable
Experto 03	Salazar Llerena Silvia Liliana	Doctora	Aplicable

Capítulo IV: Resultados

4.1 Análisis de los Resultados

3.1.1. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estilo del liderazgo gerencial	,142	30	,125	,957	30	,265
Desarrollo Institucional	,226	30	,000	,866	30	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

P-Valor <0,05: Se acepta la H0 (La Variable Aleatoria no tiene distribución normal)

P-Valor >0,05: Se acepta la H1 (La Variable Aleatoria tiene distribución normal)

Ante la aplicación de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que la cantidad de datos analizados son menores a 50, se evidenció que existe una distribución normal en la primera variable ya que los valores obtenidos son mayores a 0,05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se validó la hipótesis planteada en la investigación, mientras en la segunda variable se pudo verificar que existe una distribución no normal ya que el valor obtenido es menor a 0,05, por lo que se rechazó la hipótesis planteada en la investigación.

3.1.2. Distribución de frecuencia.

Tabla 4

Pregunta 01: ¿Usted considera que un buen líder se caracteriza por mantener un ambiente ameno en la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	16,7	16,7	16,7
	De acuerdo	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

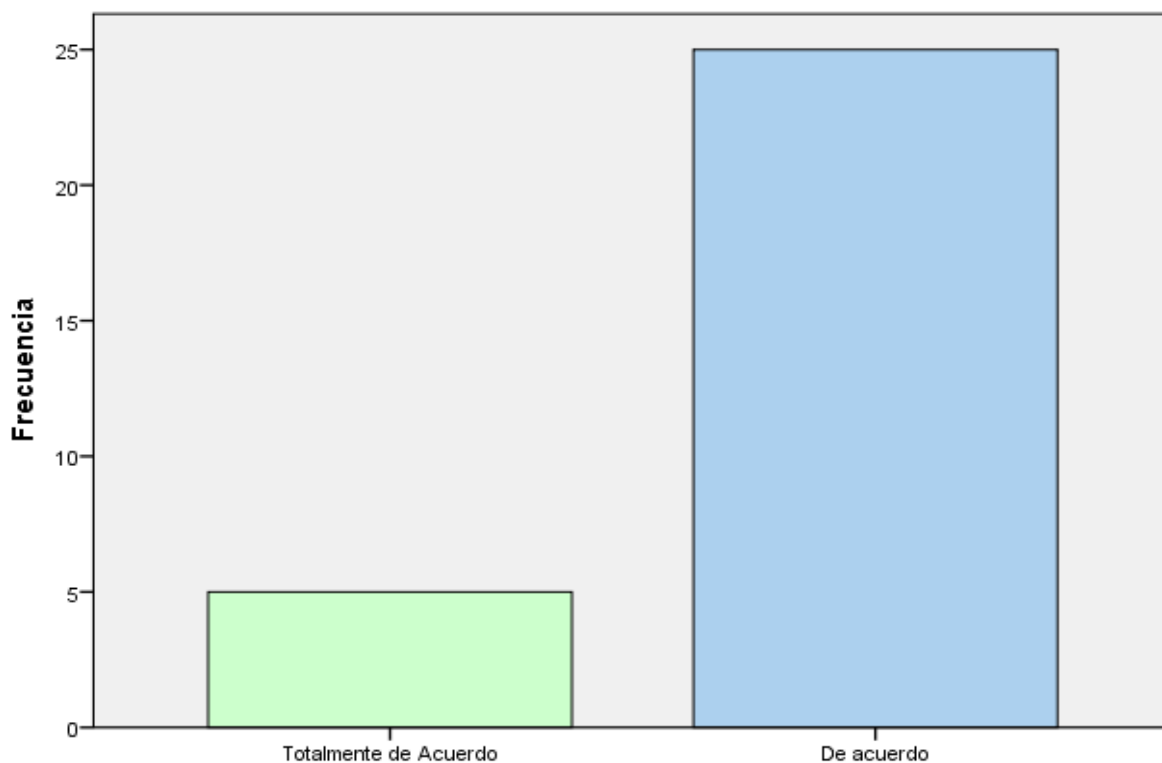


Figura 1: Gráfico de Barras de la Pregunta 1: ¿Usted considera que un buen líder se caracteriza por mantener un ambiente ameno en la organización? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 4 y Figura 1, el 83,3% de los encuestados considera estar de acuerdo con que un buen líder se caracteriza por mantener un ambiente ameno en la organización, mientras el 16,7% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 5

Pregunta 02: ¿Considera usted que es importante que el líder de la organización tenga un sentido del humor agradable?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	27	90,0	90,0	90,0
	De acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

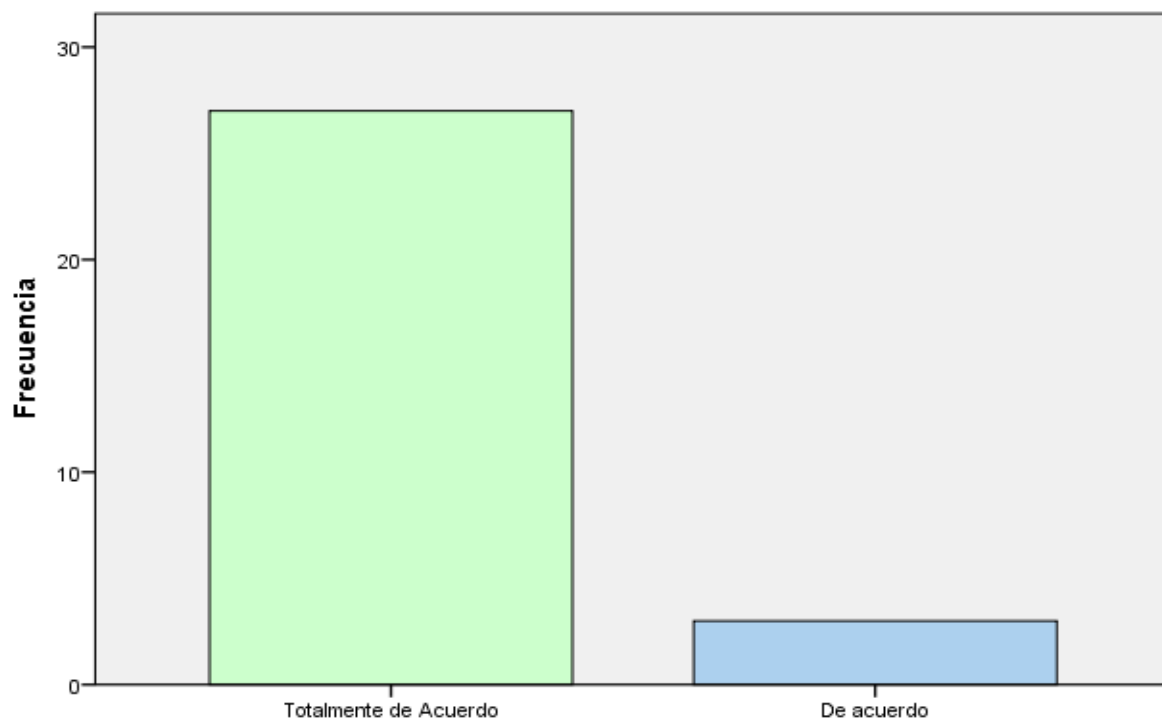


Figura 2: Gráfico de Barras de la Pregunta 2: ¿Considera usted que es importante que líder la organización tenga un sentido del humor agradable? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 5 y Figura 2, el 10% de los encuestados considera estar de acuerdo con que es importante que el líder de la organización tenga un sentido del humor agradable, mientras el 90% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 6

Pregunta 03: ¿Considera que un buen trabajador sabe manejar sus emociones de manera eficiente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

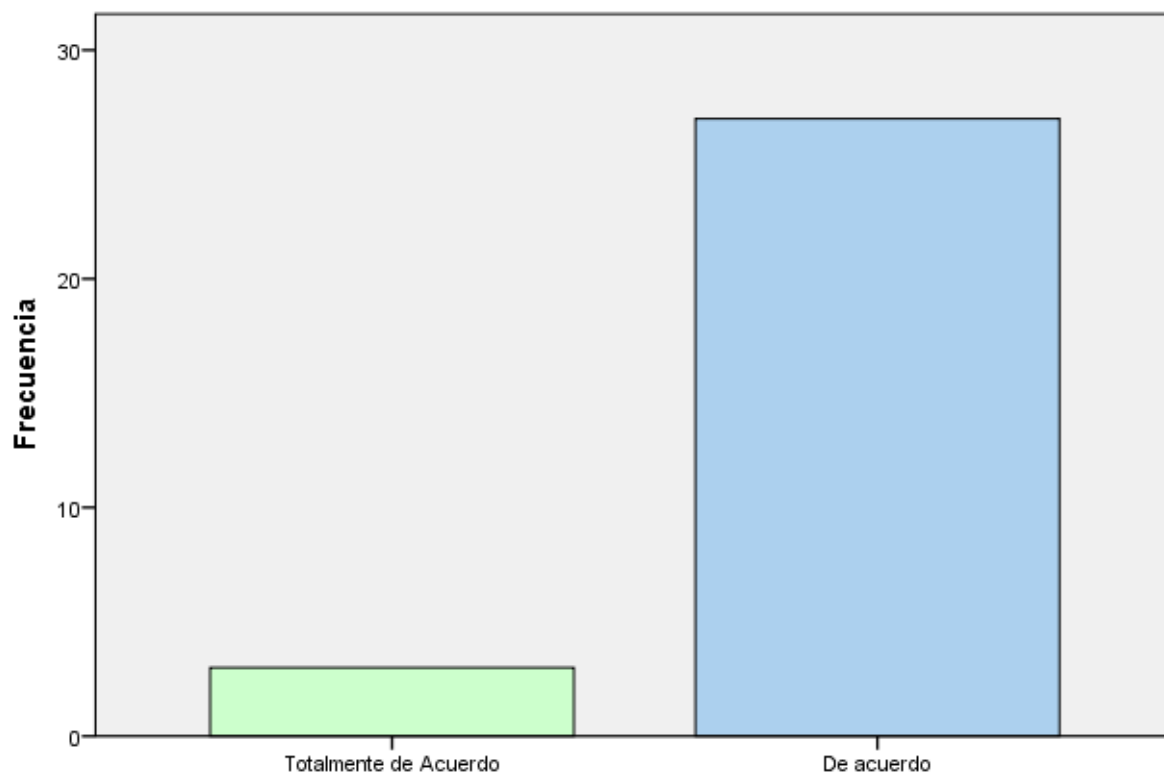


Figura 3: Gráfico de Barras de la Pregunta 3: ¿Considera que un buen trabajador sabe manejar sus emociones de manera eficiente? *Fuente:* *Elaboración propia – SPSS*

Como es posible observar en la Tabla 6 y Figura 3, el 90% de los encuestados considera estar de acuerdo con que un buen trabajador sabe manejar sus emociones de manera eficiente, mientras el 10% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 7

Pregunta 04: ¿Para usted los trabajadores deberían recibir un soporte psicológico sobre el manejo de sus emociones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	21	70,0	70,0	70,0
	De acuerdo	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

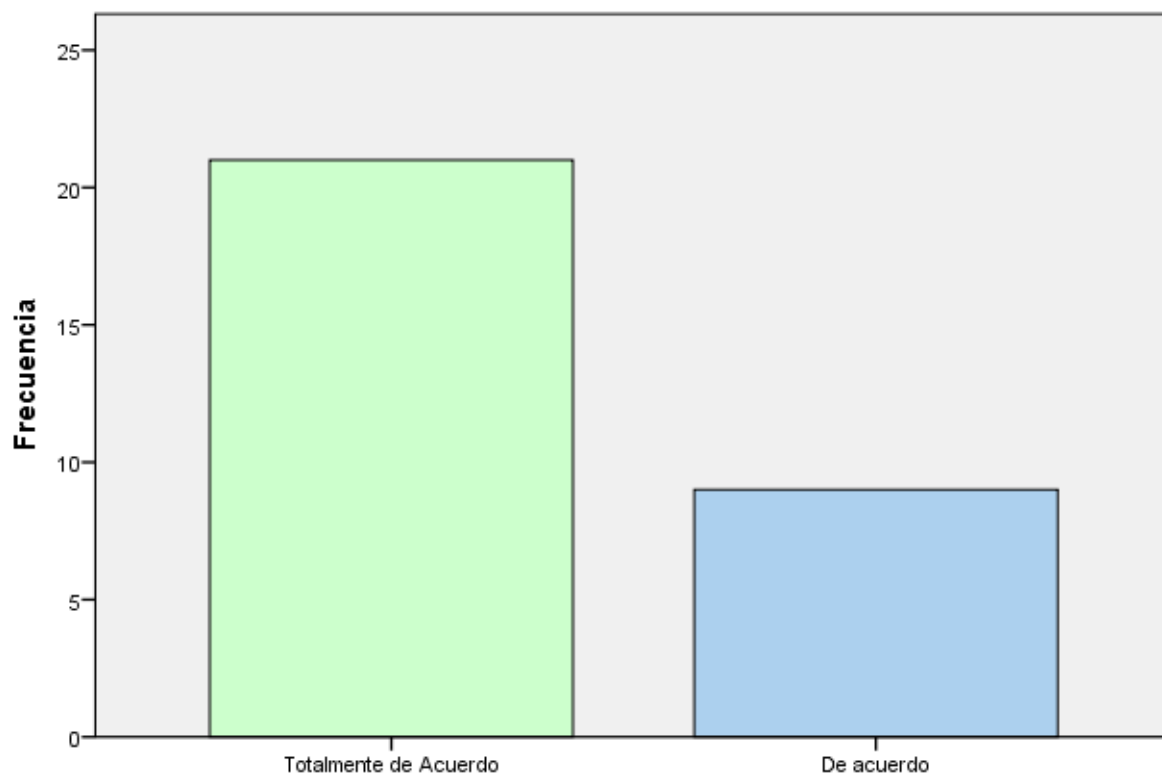


Figura 4: Gráfico de Barras de la Pregunta 4: ¿Para usted los trabajadores deberían recibir un soporte psicológico sobre el manejo de sus emociones? *Fuente:* Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 7 y Figura 4, el 30% de los encuestados considera estar de acuerdo con que los trabajadores deberían recibir un soporte psicológico sobre el manejo de sus emociones, mientras el 70% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 8

Pregunta 05: ¿Para usted un buen trabajador es el que se caracteriza por siempre haber obtenido logros académicos sobresalientes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	22	73,3	73,3	73,3
	De acuerdo	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

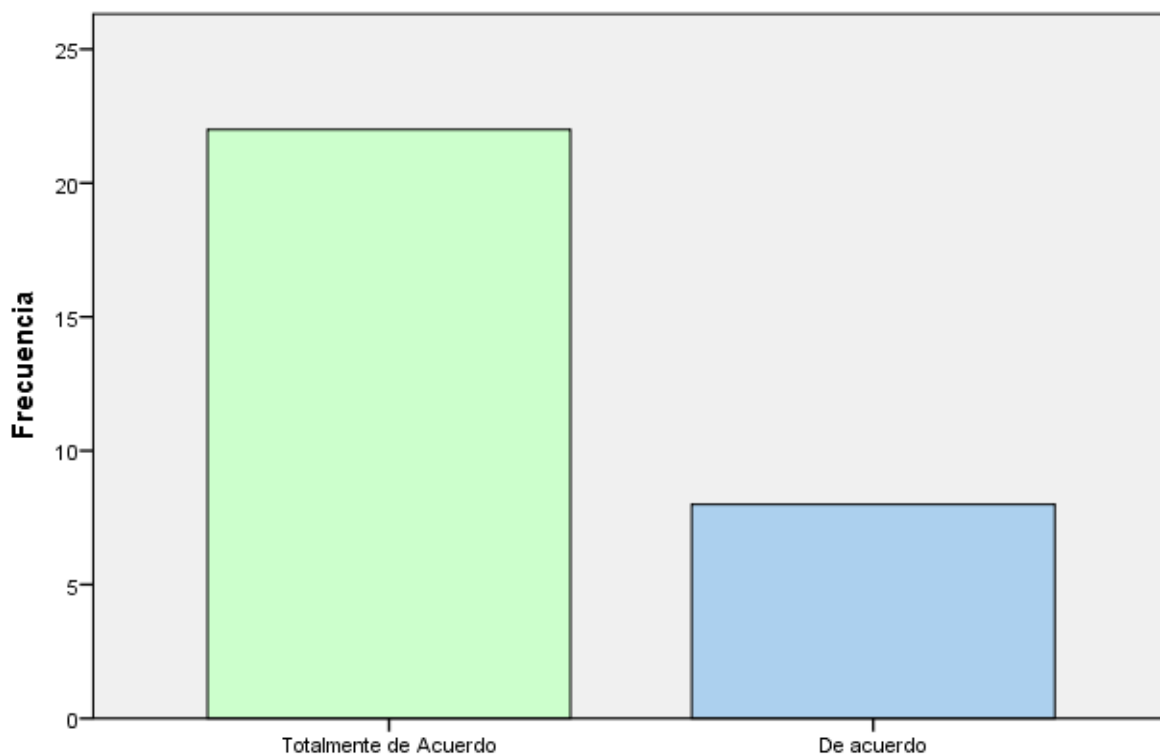


Figura 5: Gráfico de Barras de la Pregunta 5: ¿Para usted un buen trabajador es el que se caracteriza por siempre haber obtenido logros académicos sobresalientes? Fuente:

Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 8 y Figura 5, el 26,7% de los encuestados considera estar de acuerdo con que un buen trabajador es el que se caracteriza por siempre haber obtenido logros académicos sobresalientes, mientras el 73,3% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 9

Pregunta 06: ¿Considera que el trabajo en grupo permite tener logros sobresalientes en áreas que demanden tener mayores conocimientos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	12	40,0	40,0	40,0
	De acuerdo	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

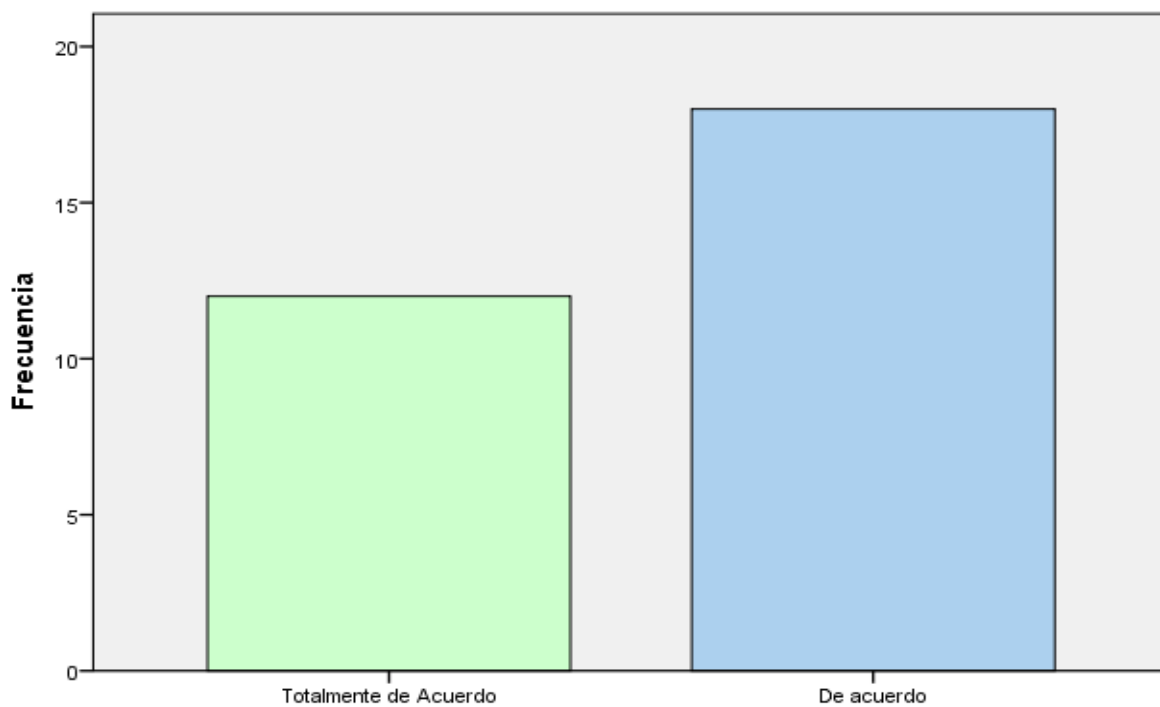


Figura 6: Gráfico de Barras de la Pregunta 6: ¿Considera que el trabajo en grupo permite tener logros sobresalientes en áreas que demanden tener mayores conocimientos? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 9 y Figura 6, el 60% de los encuestados considera estar de acuerdo con que el trabajo en grupo permite tener logros sobresalientes en áreas que demanden tener mayores conocimientos, mientras el 40% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 10

Pregunta 07: ¿Para usted, los jefes de área deben mantener un grado de tolerancia 0 con el fin de crear ambientes de trabajo eficientes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	25	83,3	83,3	83,3
	De acuerdo	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

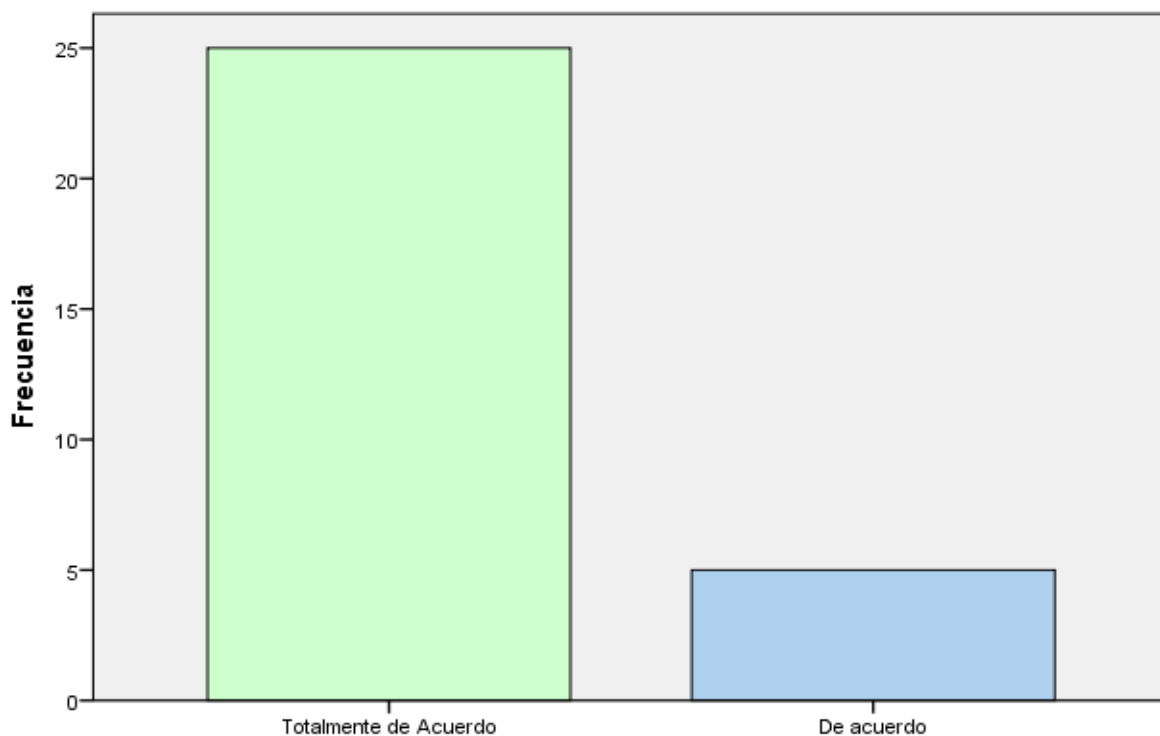


Figura 7: Gráfico de Barras de la Pregunta 7: ¿Para usted, los jefes de área deben mantener un grado de tolerancia 0 con el fin de crear ambientes de trabajo eficientes? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 10 y Figura 7, el 16,7% de los encuestados considera estar de acuerdo con que los jefes de área deben mantener un grado de tolerancia 0 con el fin de crear ambientes de trabajo eficientes, mientras el 83,3% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 11

Pregunta 08: ¿Considera que los colaboradores deben recibir soporte en el desarrollo de sus actividades, sin importar el impacto de los errores que cometan?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	19	63,3	63,3	63,3
	De acuerdo	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

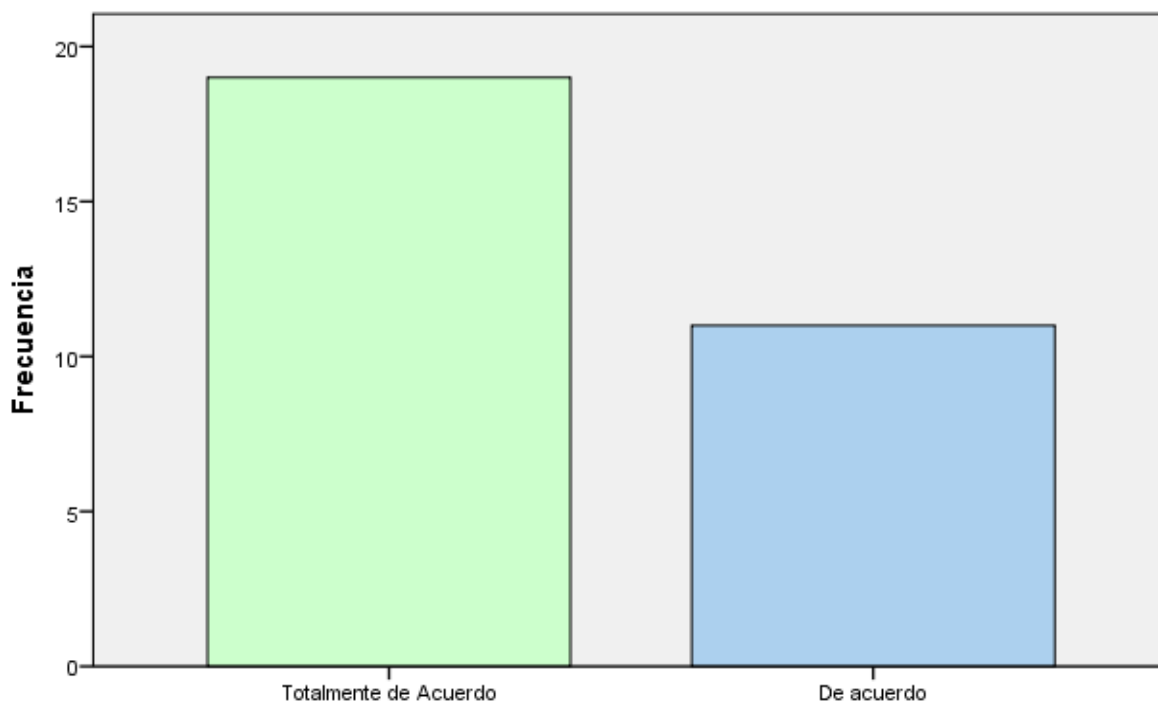


Figura 8: Gráfico de Barras de la Pregunta 8: ¿Considera que los colaboradores deben recibir soporte en el desarrollo de sus actividades, sin importar el impacto de los errores que cometan? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 11 y Figura 8, el 36,7% de los encuestados considera estar de acuerdo con que los colaboradores deben recibir soporte en el desarrollo de sus actividades, sin importar el impacto de los errores que cometan, mientras el 63,3% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 12

Pregunta 09: ¿Es importante que un líder sea totalmente optimista?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	24	80,0	80,0	80,0
	De acuerdo	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

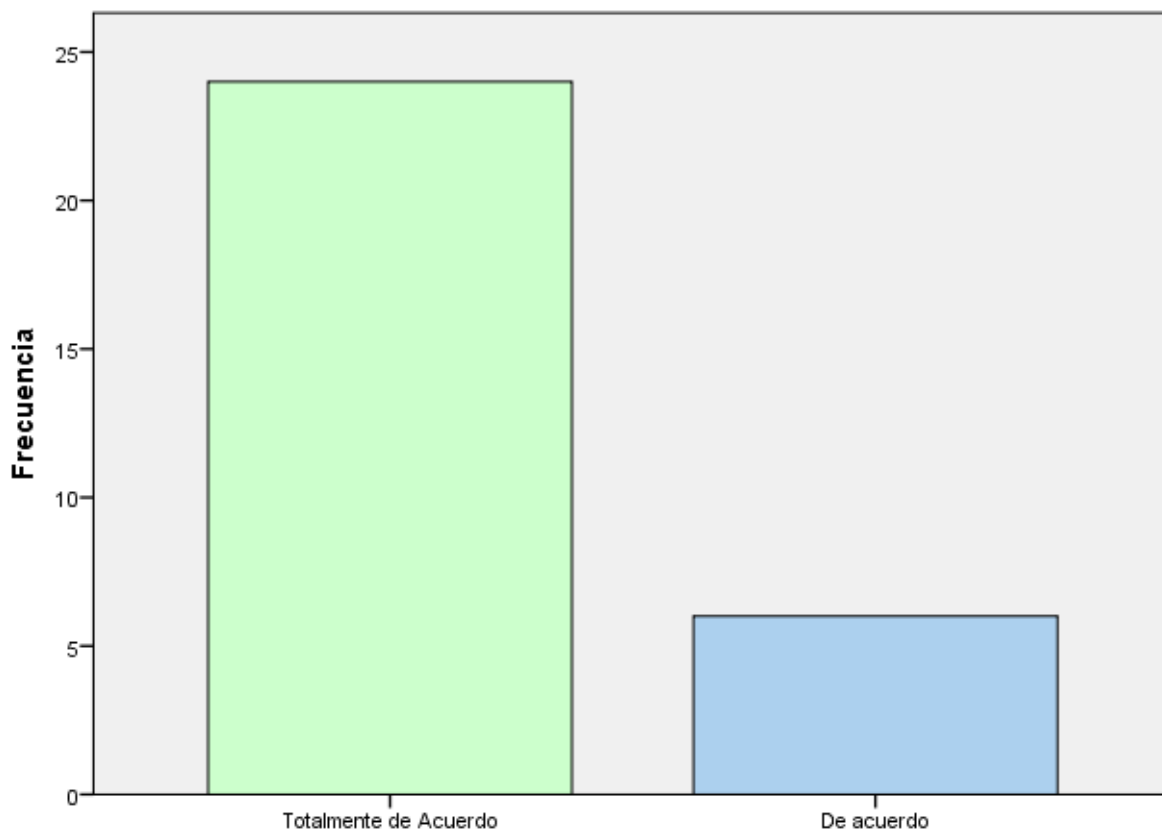


Figura 9: Gráfico de Barras de la Pregunta 9: ¿Es importante que un líder sea totalmente optimista? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 12 y Figura 9, el 20% de los encuestados considera estar de acuerdo con que es importante que un líder sea totalmente optimista, mientras el 80% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 13

Pregunta 10: ¿Para usted, el optimismo puede llegar a ser causante de problemas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

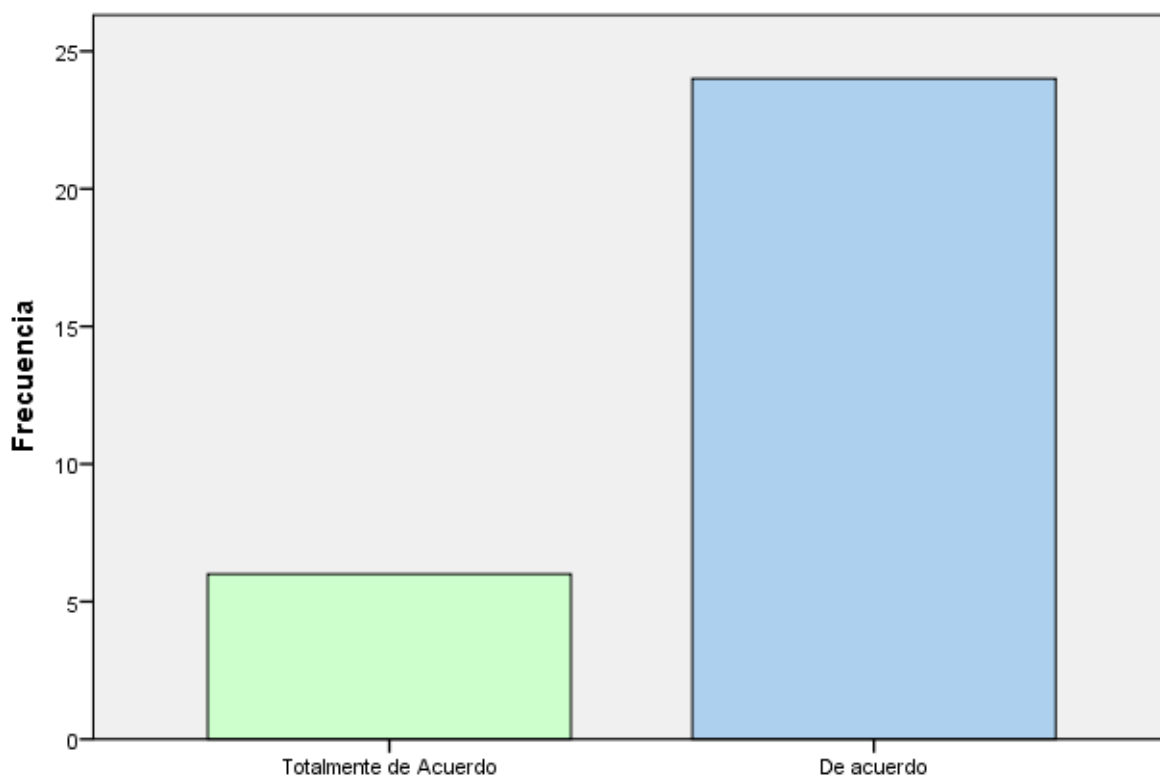


Figura 10: Gráfico de Barras de la Pregunta 10: ¿Para usted, el optimismo puede llegar a ser causante de problemas? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 13 y Figura 10, el 80% de los encuestados considera estar de acuerdo con que el optimismo puede llegar a ser causante de problemas, mientras el 20% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 14

Pregunta 11: ¿Está usted de acuerdo en que la coherencia al realizar las actividades es importante para cumplirlas correctamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	14	46,7	46,7	46,7
	De acuerdo	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

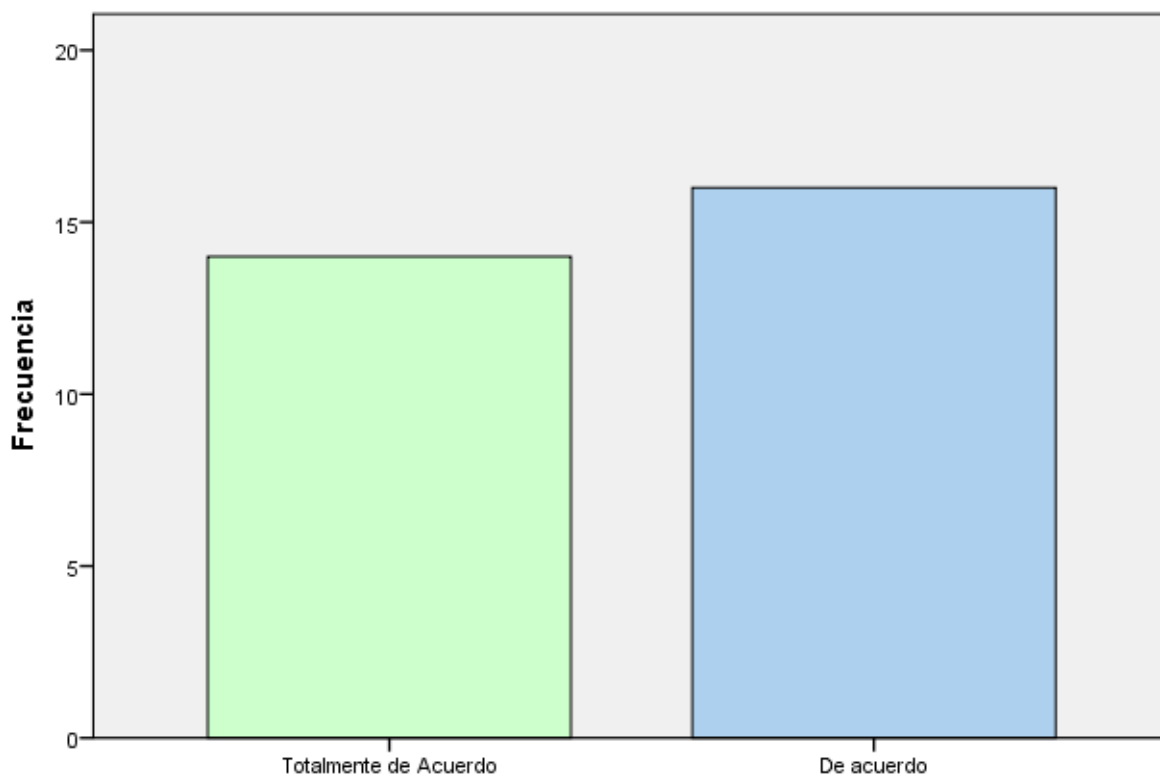


Figura 11: Gráfico de Barras de la Pregunta 11: ¿Está usted de acuerdo en que la coherencia al realizar las actividades es importante para cumplirlas correctamente? *Fuente:* *Elaboración propia – SPSS*

Como es posible observar en la Tabla 14 y Figura 11, el 53,3% de los encuestados considera estar de acuerdo con la coherencia al realizar las actividades es importante para cumplirlas correctamente, mientras el 46,7% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 15

Pregunta 12: ¿Piensa usted que la coherencia se maneja a través del líder?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	10	33,3	33,3	33,3
	De acuerdo	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

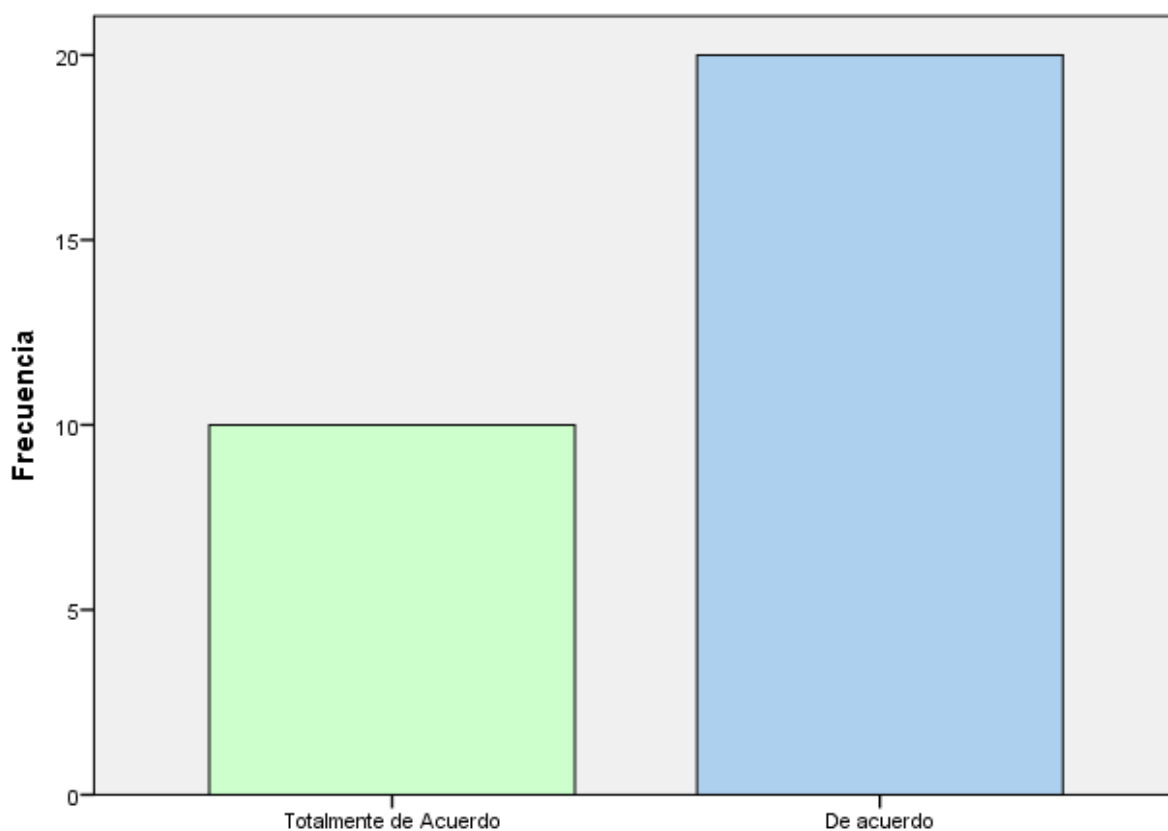


Figura 12: Gráfico de Barras de la Pregunta 12: ¿Piensa usted que la coherencia se maneja a través del líder? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 15 y Figura 12, el 66,7% de los encuestados considera estar de acuerdo con que la coherencia se maneja a través del líder, mientras el 33,3% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 16

Pregunta 13: ¿Cree usted que la motivación aspiracional es consecuente en todos los colaboradores de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	21	70,0	70,0	70,0
	De acuerdo	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

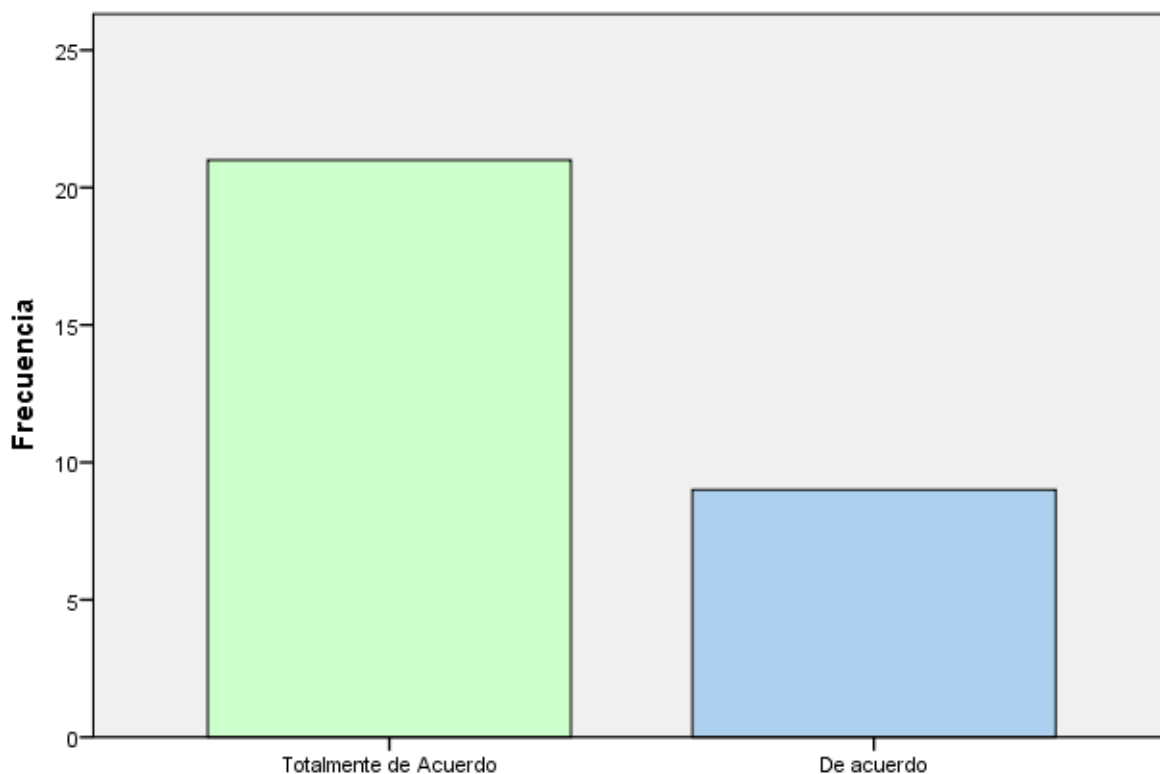


Figura 13: Gráfico de Barras de la Pregunta 13: ¿Cree usted que la motivación aspiracional es consecuente en todos los colaboradores de la empresa? *Fuente:*

Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 16 y Figura 13, el 30% de los encuestados considera estar de acuerdo con que la motivación aspiracional es consecuente en todos los colaboradores de la empresa, mientras el 70% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 17

Pregunta 14: ¿Considera usted que el impacto que tiene la motivación aspiracional es favorable para la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	18	60,0	60,0	60,0
	De acuerdo	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

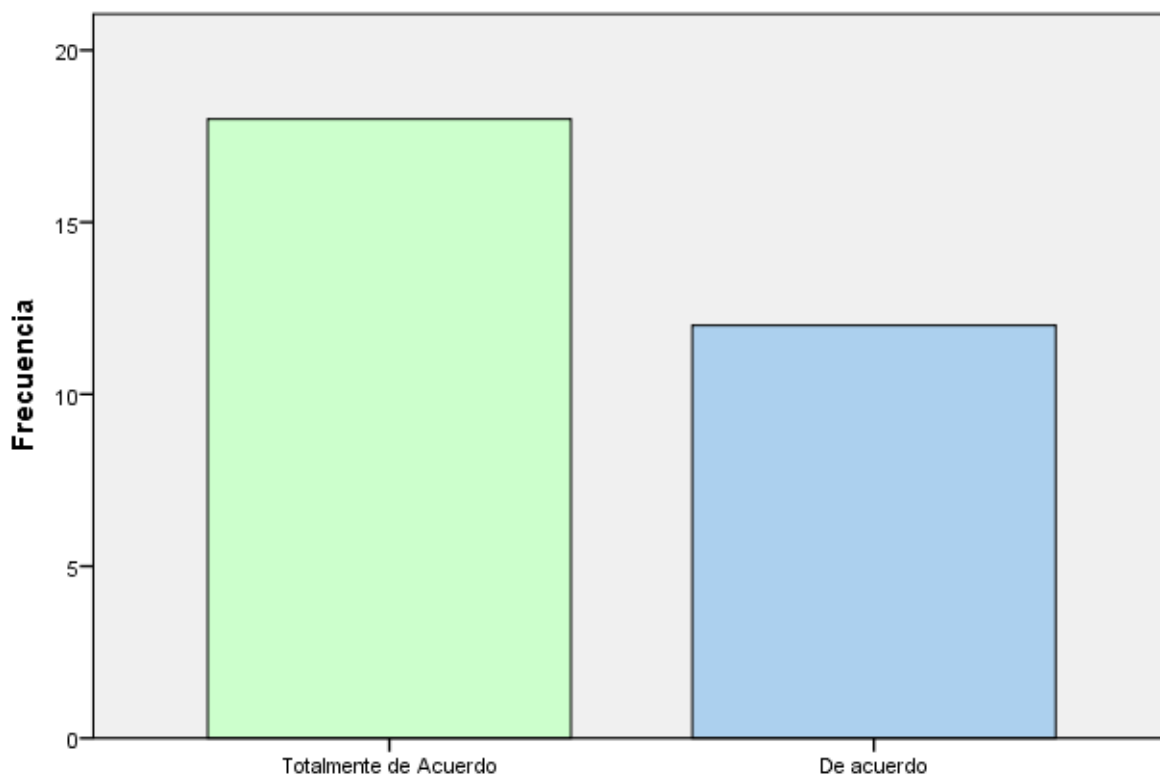


Figura 14: Gráfico de Barras de la Pregunta 14: ¿Considera usted que el impacto que tiene la motivación aspiracional es favorable para la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 17 y Figura 14, el 40% de los encuestados considera estar de acuerdo con que el impacto que tiene la motivación aspiracional es favorable para la empresa, mientras el 60% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 18

Pregunta 15: ¿Está usted de acuerdo en que las ideas innovadoras de los colaboradores aportan en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	26	86,7	86,7	86,7
	De acuerdo	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

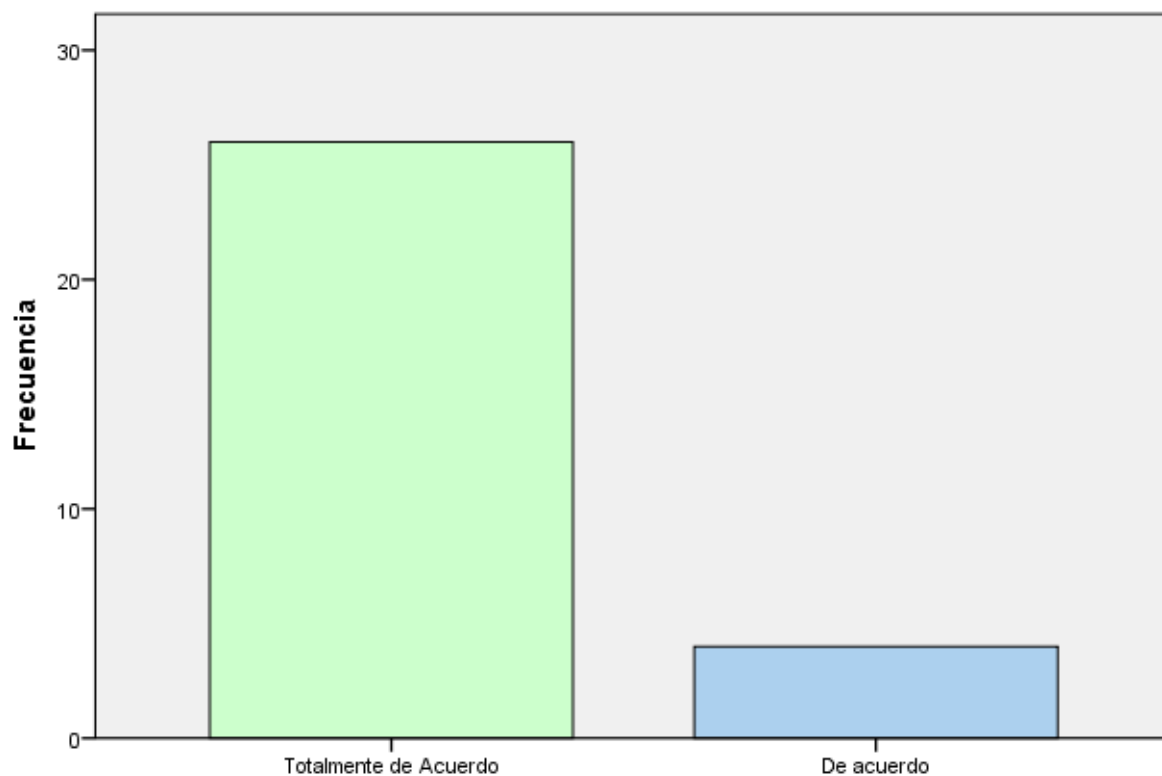


Figura 15: Gráfico de Barras de la Pregunta 15: ¿Está usted de acuerdo en que las ideas innovadoras de los colaboradores aportan en la empresa? *Fuente:* *Elaboración propia – SPSS*

Como es posible observar en la Tabla 18 y Figura 15, el 13,3% de los encuestados considera estar de acuerdo con que las ideas innovadoras de los colaboradores aportan en la empresa, mientras el 86,7% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 19

Pregunta 16: ¿Piensa usted que las ideas innovadoras brindan diversas perspectivas para crecer como persona y empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	24	80,0	80,0	80,0
	De acuerdo	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

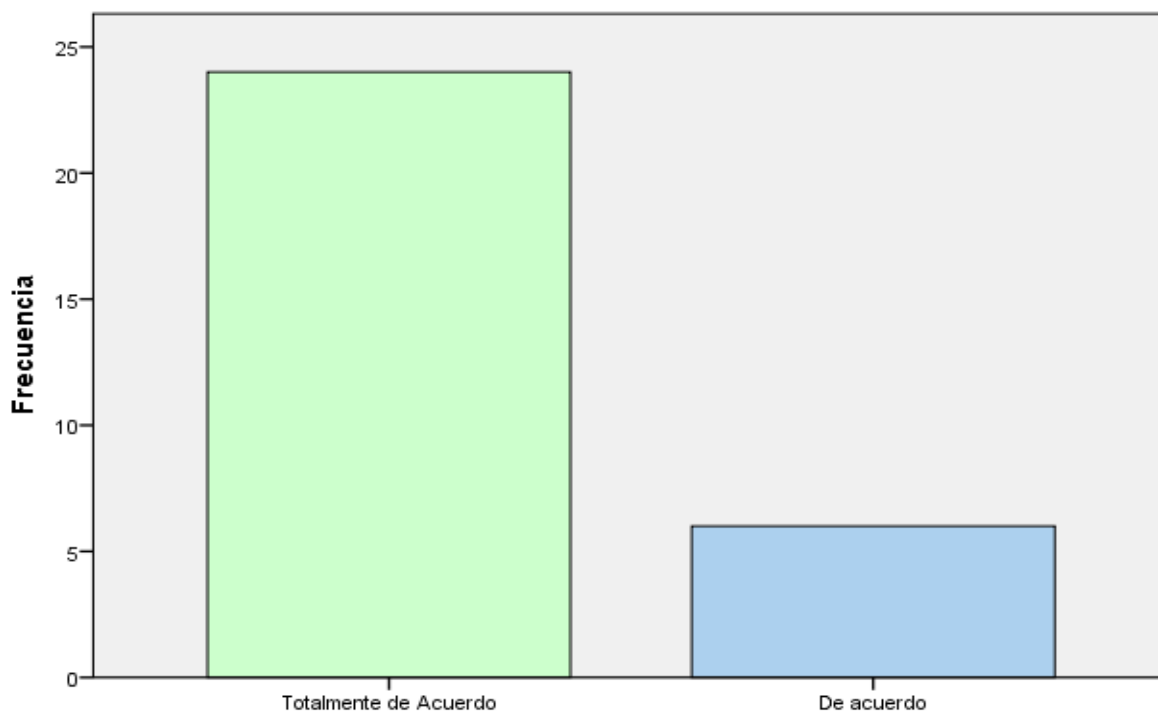


Figura 16: Gráfico de Barras de la Pregunta 16: ¿Piensa usted que las ideas innovadoras brindan diversas perspectivas para crecer como persona y empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 19 y Figura 16, el 20% de los encuestados considera estar de acuerdo con que las ideas innovadoras brindan diversas perspectivas para crecer como persona y empresa, mientras el 80% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 20

Pregunta 17: ¿Cree usted que el manejo de criterio se origina de acuerdo al contexto en el que se encuentre o desempeñe la persona?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	8	26,7	26,7	26,7
	De acuerdo	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

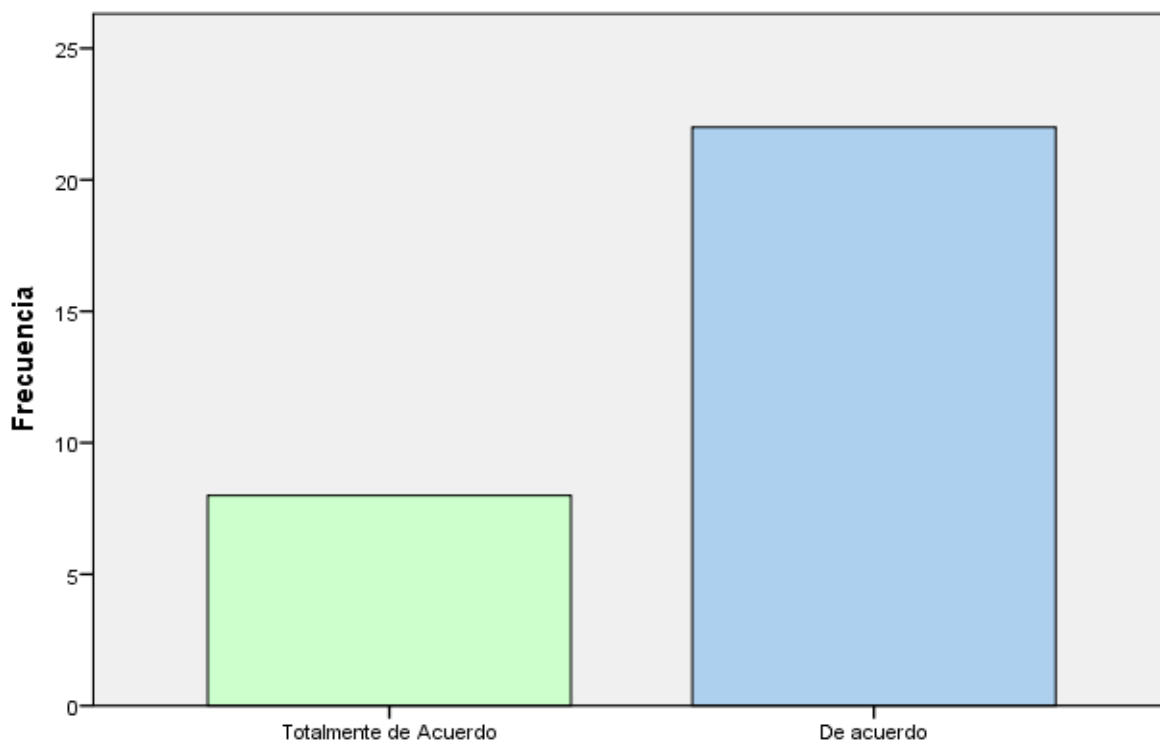


Figura 17: Gráfico de Barras de la Pregunta 17: ¿Cree usted que el manejo de criterio se origina de acuerdo con el contexto en el que se encuentre o desempeñe la persona? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 20 y Figura 17, el 73,3% de los encuestados considera estar de acuerdo con que el manejo de criterio se origina de acuerdo con el contexto en el que se encuentre o desempeñe la persona, mientras el 26,7% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 21

Pregunta 18: ¿Considera usted que el manejo de criterio es mayormente empleado por los líderes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	23	76,7	76,7	76,7
	De acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

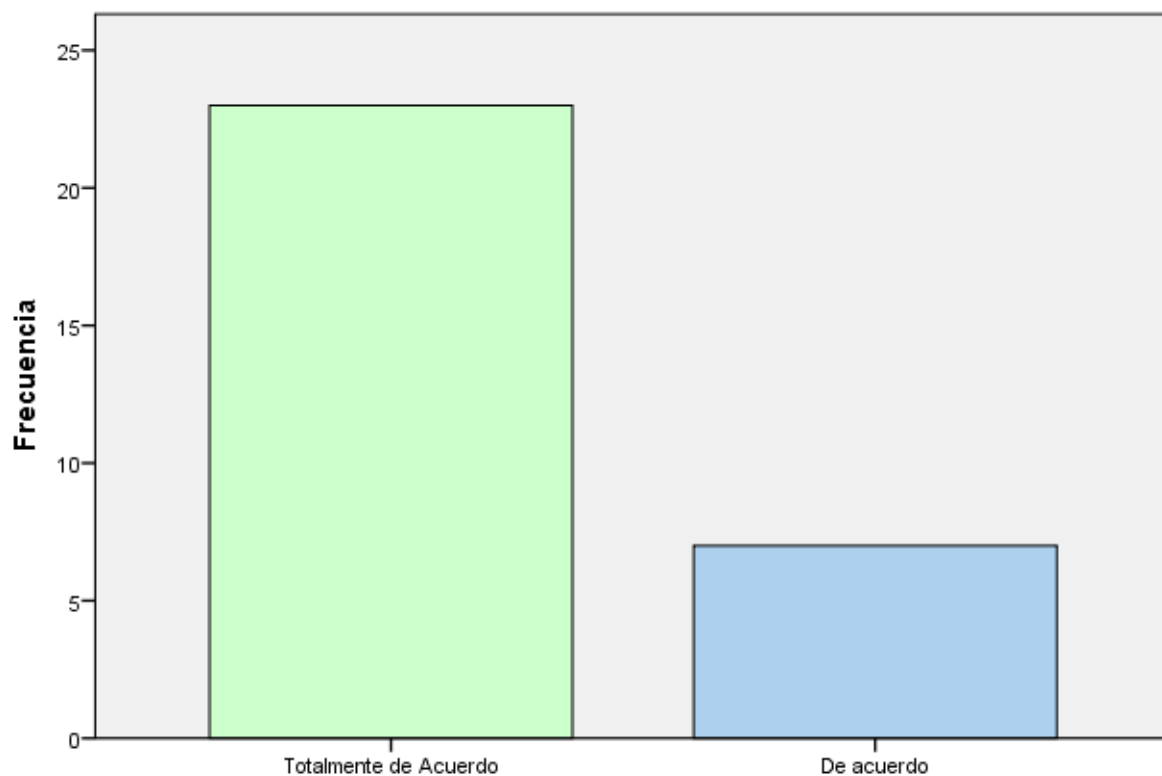


Figura 18: Gráfico de Barras de la Pregunta 18: ¿Considera usted que el manejo de criterio es mayormente empleado por los líderes? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 21 y Figura 18, el 23,3% de los encuestados considera estar de acuerdo con que el manejo de criterio es mayormente empleado por los líderes, mientras el 76,7% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 22

Pregunta 19: ¿Está usted de acuerdo en que la creatividad es un factor importante en cada colaborador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	23,3	23,3	23,3
	De acuerdo	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

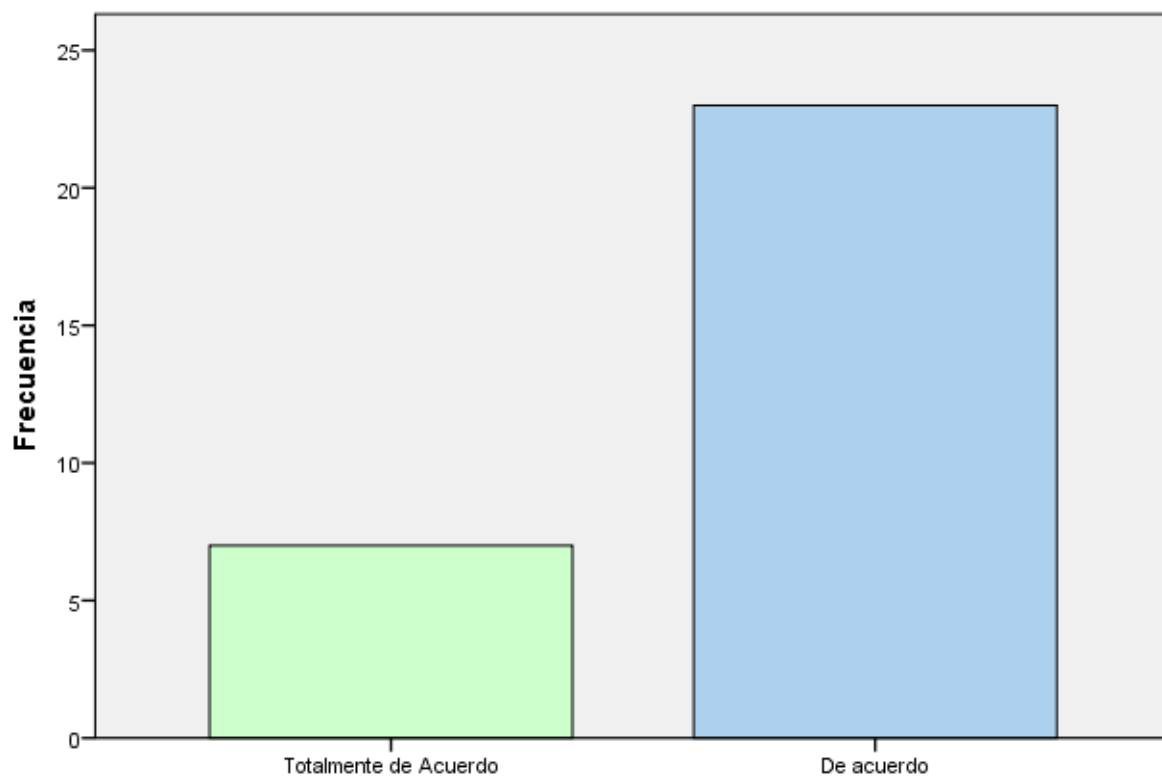


Figura 19: Gráfico de Barras de la Pregunta 19: ¿Está usted de acuerdo en que la creatividad es un factor importante en cada colaborador? *Fuente:* *Elaboración propia – SPSS*

Como es posible observar en la Tabla 22 y Figura 19, el 76,7% de los encuestados considera estar de acuerdo con que la creatividad es un factor importante en cada colaborador, mientras el 23,3% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 23

Pregunta 20: ¿Piensa usted que la creatividad se desarrolla constantemente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	23	76,7	76,7	76,7
	De acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

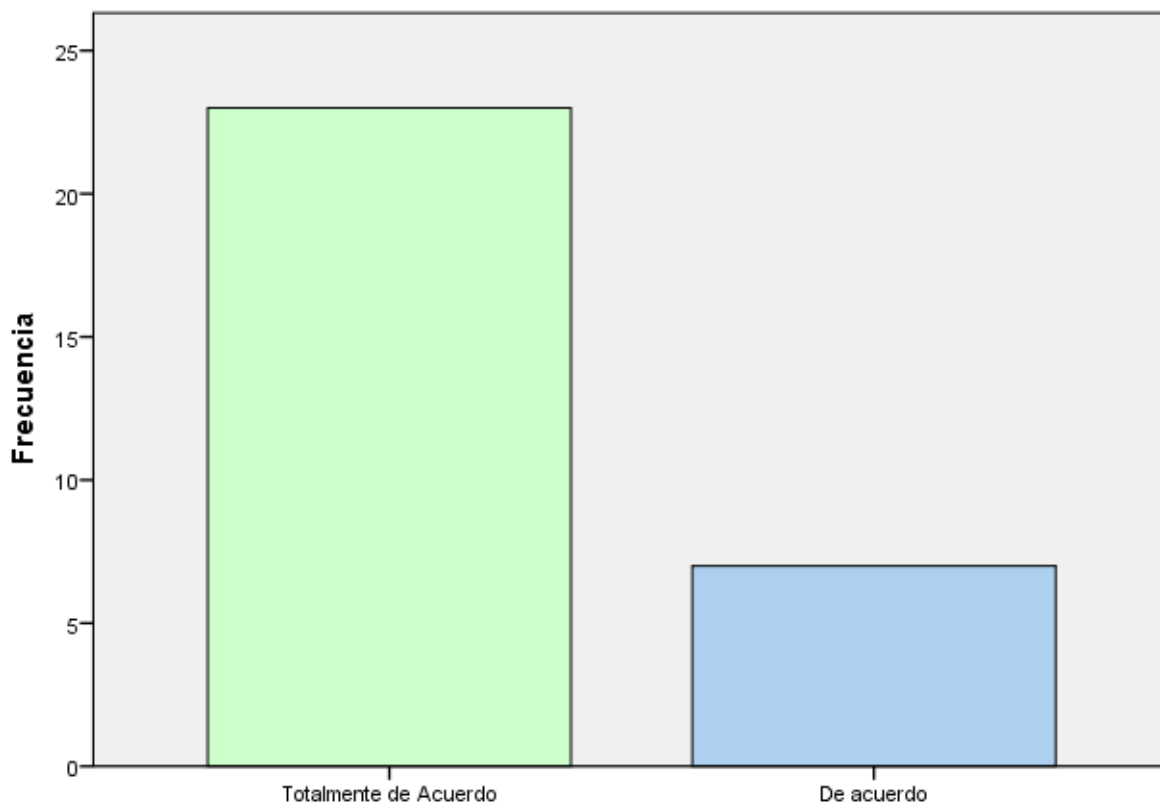


Figura 20: Gráfico de Barras de la Pregunta 20: ¿Piensa usted que la creatividad se desarrolla constantemente? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 23 y Figura 20, el 23,3% de los encuestados considera estar de acuerdo con que la creatividad se desarrolla constantemente, mientras el 76,7% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 24

Pregunta 21: ¿Considera usted que en su centro de trabajo se brindan claridad de propuestas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	19	63,3	63,3	63,3
	De acuerdo	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

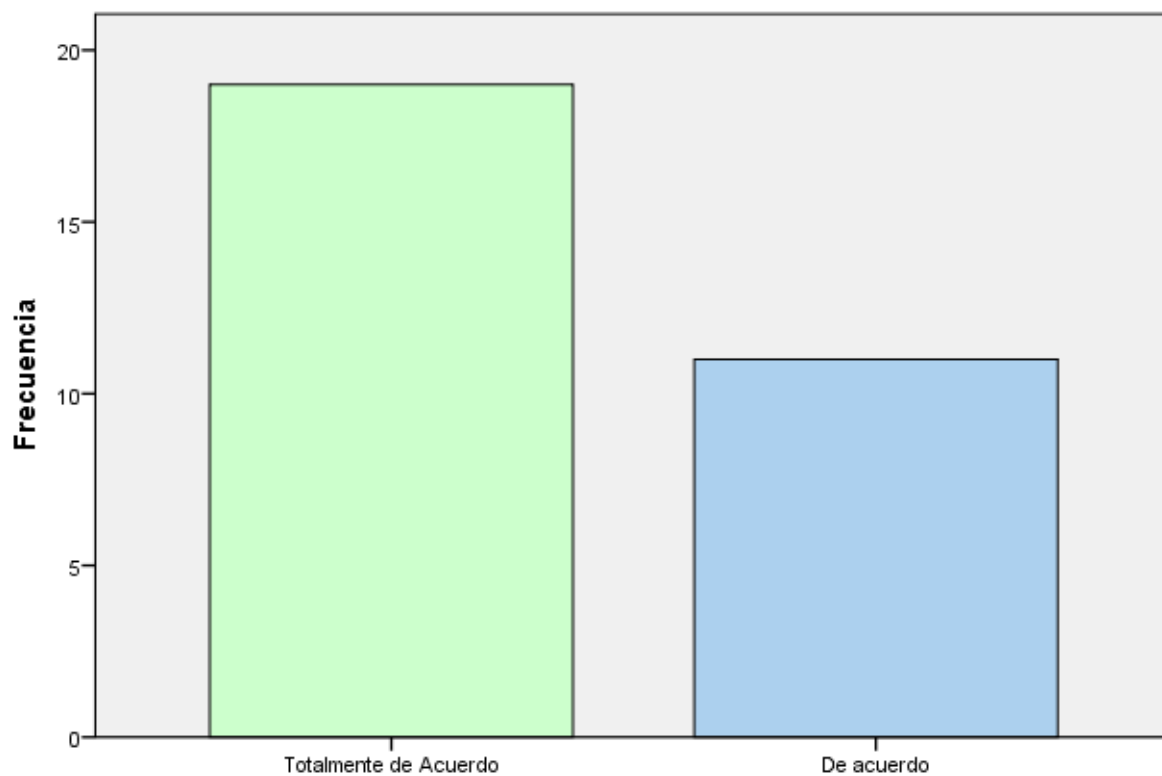


Figura 21: Gráfico de Barras de la Pregunta 21: ¿Considera usted que en su centro de trabajo se brindan claridad de propuestas? *Fuente:* Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 24 y Figura 21, el 36,7% de los encuestados considera estar de acuerdo con que en su centro de trabajo se brindan claridad de propuestas, mientras el 63,3% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 25

Pregunta 22: ¿Cree usted que la claridad de propuestas se debe a la fluidez y confianza que transmite el líder?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	9	30,0	30,0	30,0
	De acuerdo	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

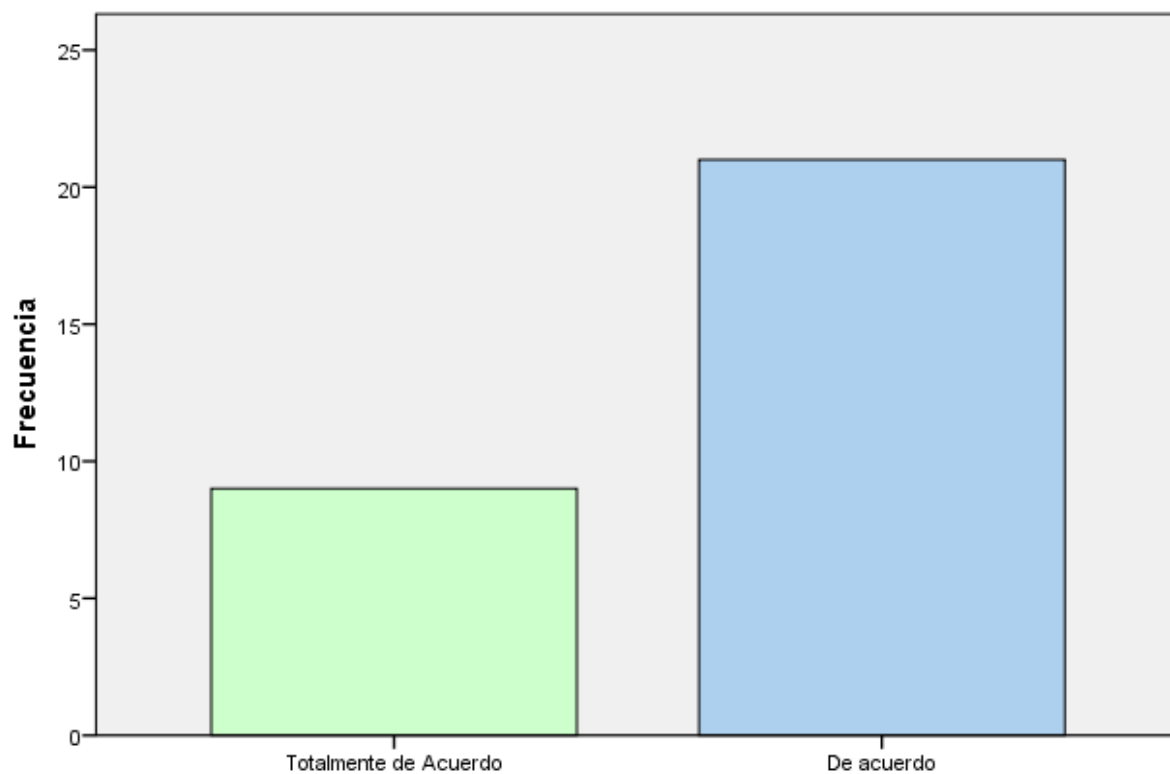


Figura 22: Gráfico de Barras de la Pregunta 22: ¿Cree usted que la claridad de propuestas se debe a la fluidez y confianza que transmite el líder? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 25 y Figura 22, el 70% de los encuestados considera estar de acuerdo con que la claridad de propuestas se debe a la fluidez y confianza que transmite el líder, mientras el 30% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 26

Pregunta 23: ¿Está usted de acuerdo en que el interés empresarial les compete a todos los colaboradores de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	24	80,0	80,0	80,0
	De acuerdo	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

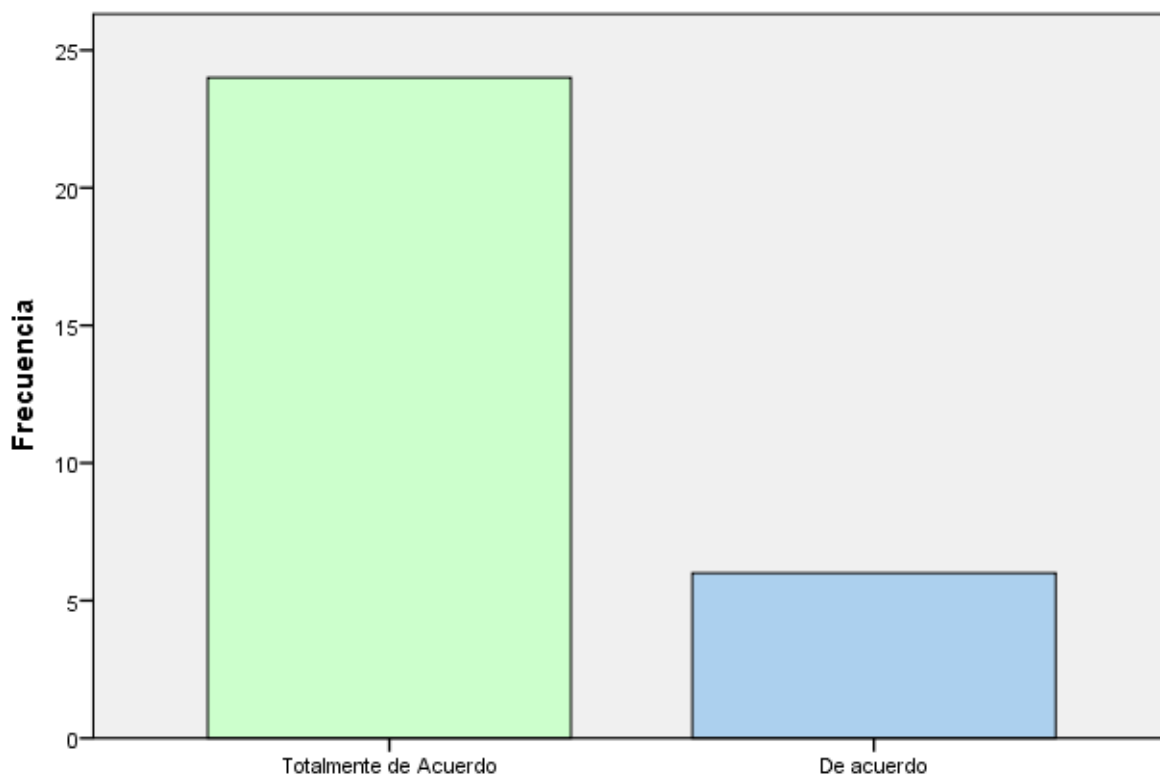


Figura 23: Gráfico de Barras de la Pregunta 23: ¿Está usted de acuerdo en que el interés empresarial les compete a todos los colaboradores de la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 26 y Figura 23, el 20% de los encuestados considera estar de acuerdo con que el interés empresarial les compete a todos los colaboradores de la empresa, mientras el 80% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 27

Pregunta 24: ¿Piensa usted que el interés empresarial ayuda a alcanzar las metas que tiene la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	21	70,0	70,0	70,0
	De acuerdo	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

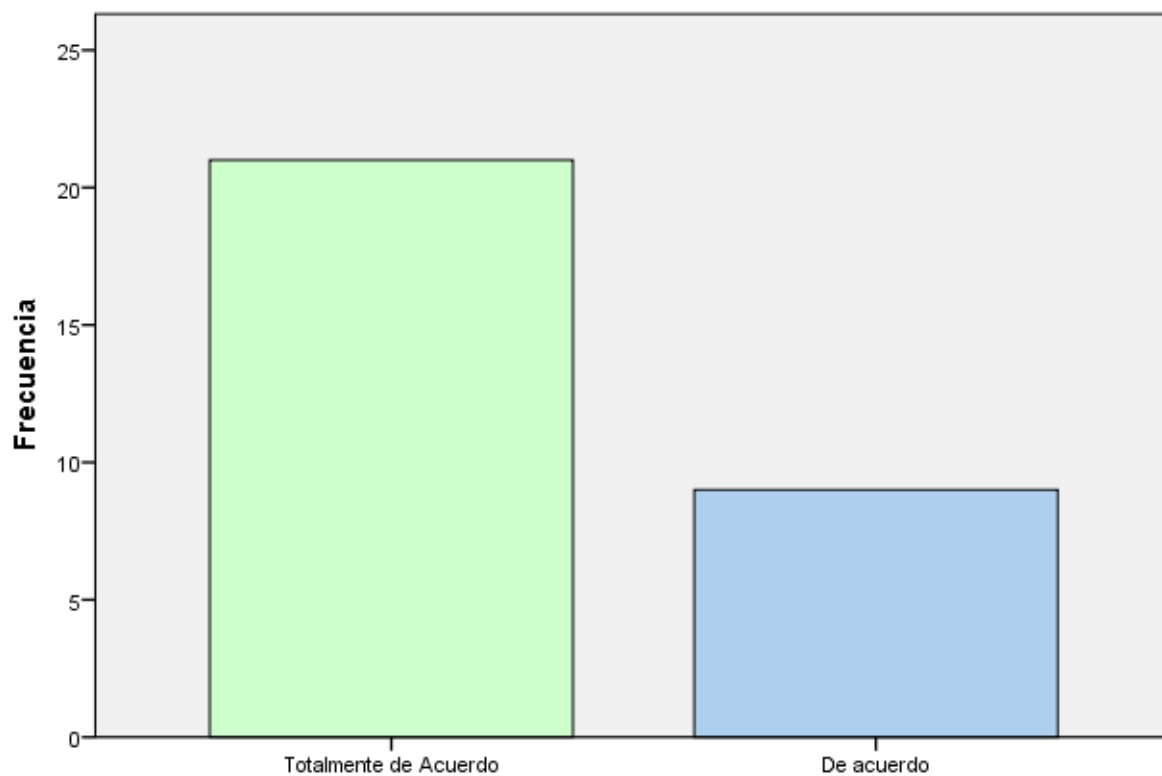


Figura 24: Gráfico de Barras de la Pregunta 24: ¿Piensa usted que el interés empresarial ayuda a alcanzar las metas que tiene la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 27 y Figura 24, el 30% de los encuestados considera estar de acuerdo con que el interés empresarial ayuda a alcanzar las metas que tiene la empresa, mientras el 70% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 28

Pregunta 25: ¿Considera usted que el interés por los colaboradores debe ser una característica fundamental en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	14	46,7	46,7	46,7
	De acuerdo	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

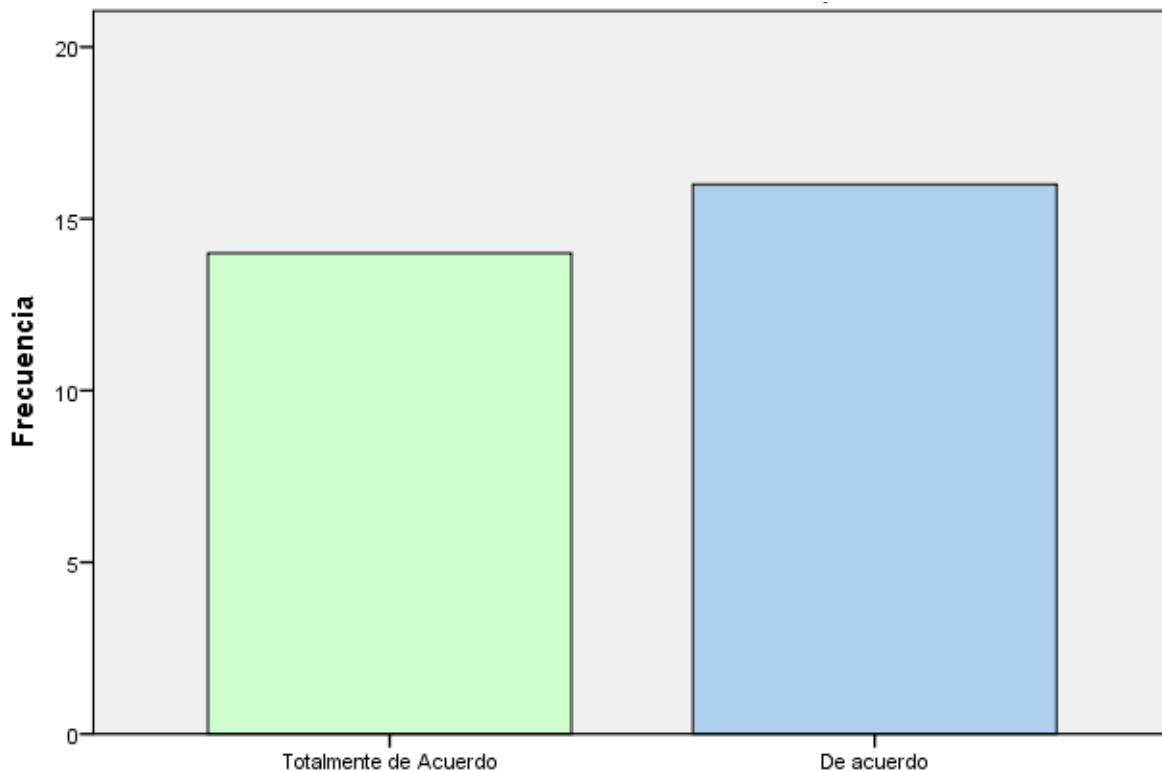


Figura 25: Gráfico de Barras de la Pregunta 25: ¿Considera usted que el interés por los colaboradores debe ser una característica fundamental en la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 28 y Figura 25, el 53,3% de los encuestados considera estar de acuerdo con que el interés por los colaboradores debe ser una característica fundamental en la empresa, mientras el 46,7% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 29

Pregunta 26: ¿Cree usted que la motivación y el control de actividades es una forma de mostrar interés por los colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	25	83,3	83,3	83,3
	De acuerdo	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

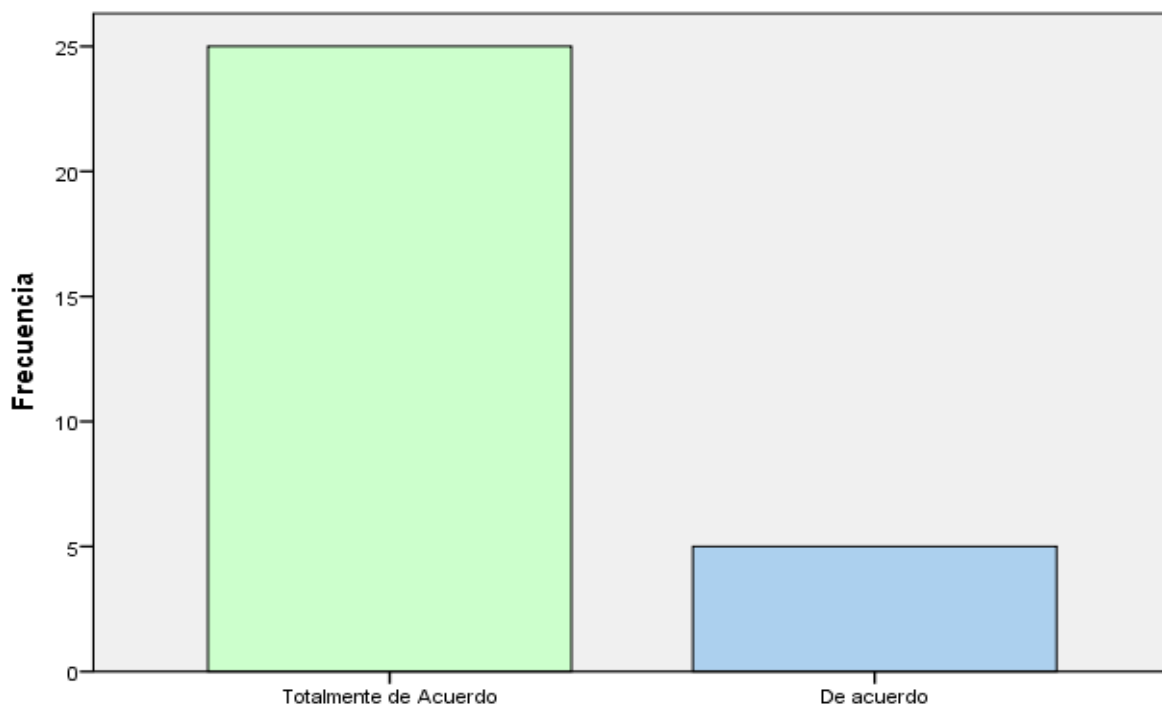


Figura 26: Gráfico de Barras de la Pregunta 26: ¿Cree usted que la motivación y el control de actividades es una forma de mostrar interés por los colaboradores? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 29 y Figura 26, el 16,7% de los encuestados considera estar de acuerdo con que la motivación y el control de actividades es una forma de mostrar interés por los colaboradores, mientras el 83,3% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 30

Pregunta 27: ¿Está usted de acuerdo en que el planeamiento aporta de manera considerable en la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	10	33,3	33,3	33,3
	De acuerdo	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

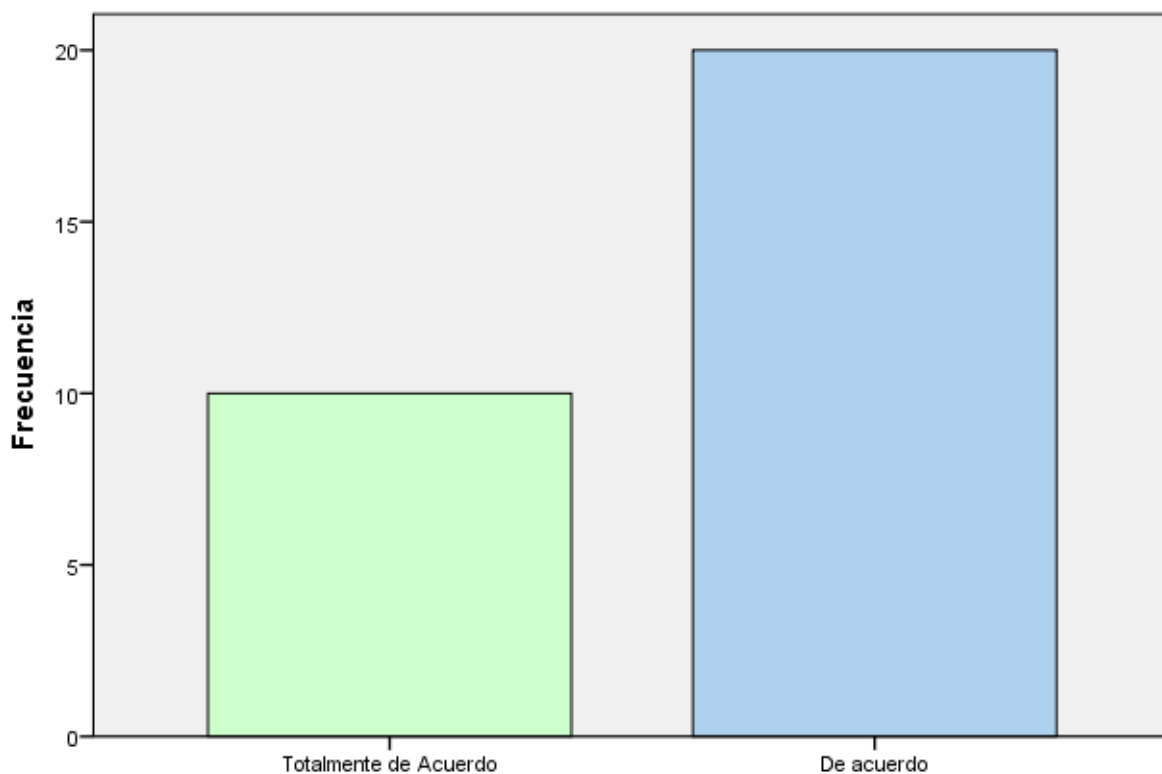


Figura 27: Gráfico de Barras de la Pregunta 27: ¿Está usted de acuerdo en que el planeamiento aporta de manera considerable en la organización? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 30 y Figura 27, el 66,7% de los encuestados considera estar de acuerdo con que el planeamiento aporta de manera considerable en la organización, mientras el 33,3% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 31

Pregunta 28: ¿Piensa usted que el planeamiento evita la sobrecarga de actividades para los colaboradores de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	8	26,7	26,7	26,7
	De acuerdo	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

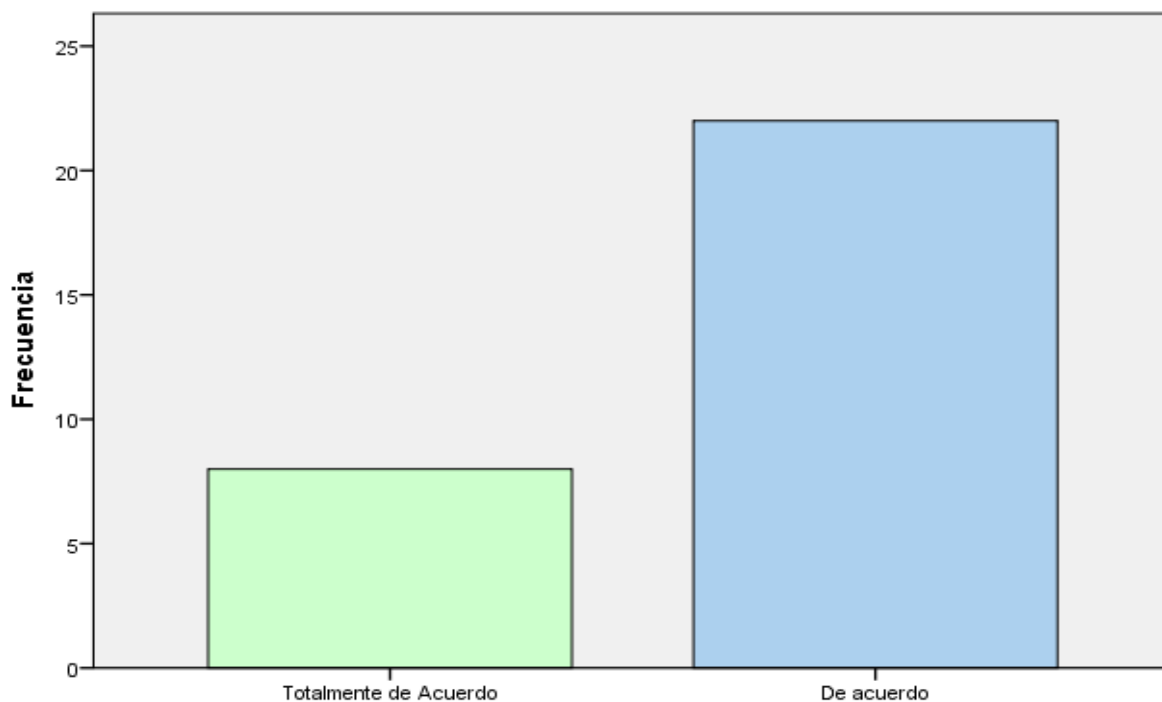


Figura 28: Gráfico de Barras de la Pregunta 28: ¿Piensa usted que el planeamiento evita la sobrecarga de actividades para los colaboradores de la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 31 y Figura 28, el 73,3% de los encuestados considera estar de acuerdo con que el planeamiento evita la sobrecarga de actividades para los colaboradores de la empresa, mientras el 26,7% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 32

Pregunta 29: ¿Considera usted que los objetivos de la empresa se plantean con el fin de cumplirlos de manera conjunta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	21	70,0	70,0	70,0
	De acuerdo	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

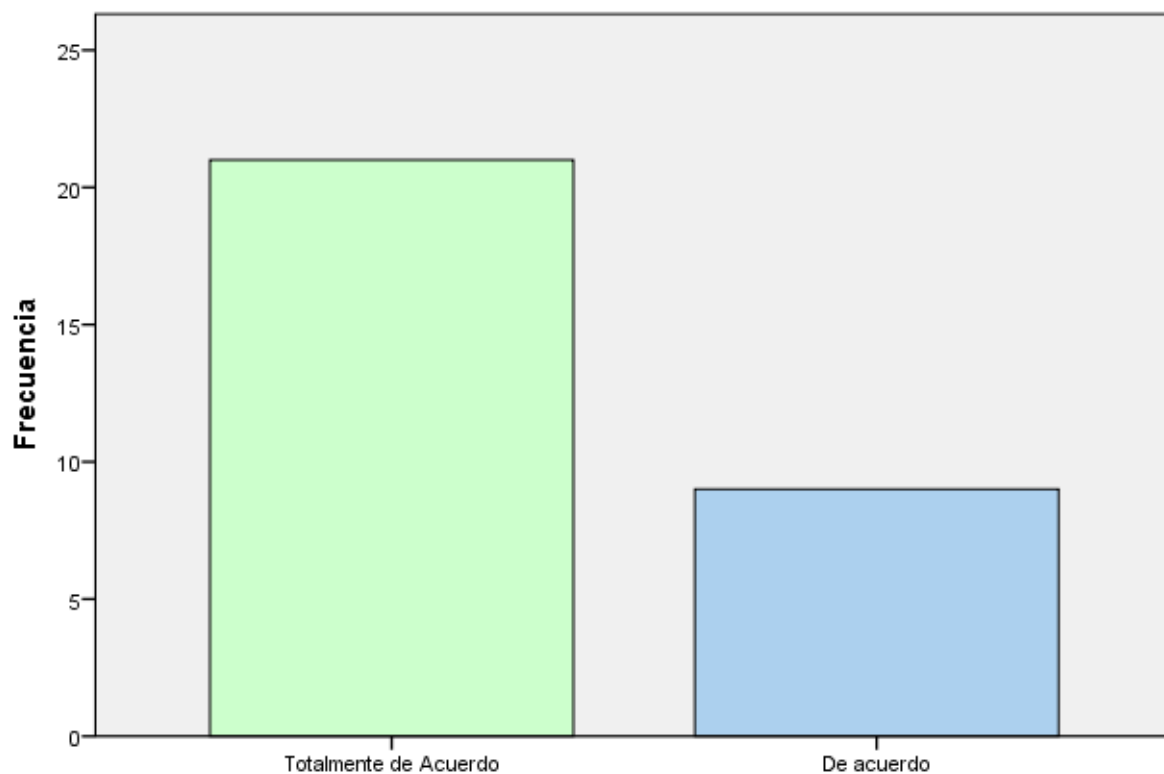


Figura 29: Gráfico de Barras de la Pregunta 29: ¿Considera usted que los objetivos de la empresa se plantean con el fin de cumplirlos de manera conjunta? *Fuente:* Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 32 y Figura 29, el 30% de los encuestados considera estar de acuerdo con que los objetivos de la empresa se plantean con el fin de cumplirlos de manera conjunta, mientras el 70% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 33

Pregunta 30: ¿Cree usted que los objetivos que tiene la empresa deben estar equilibrado con las habilidades que posee su personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	26	86,7	86,7	86,7
	De acuerdo	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

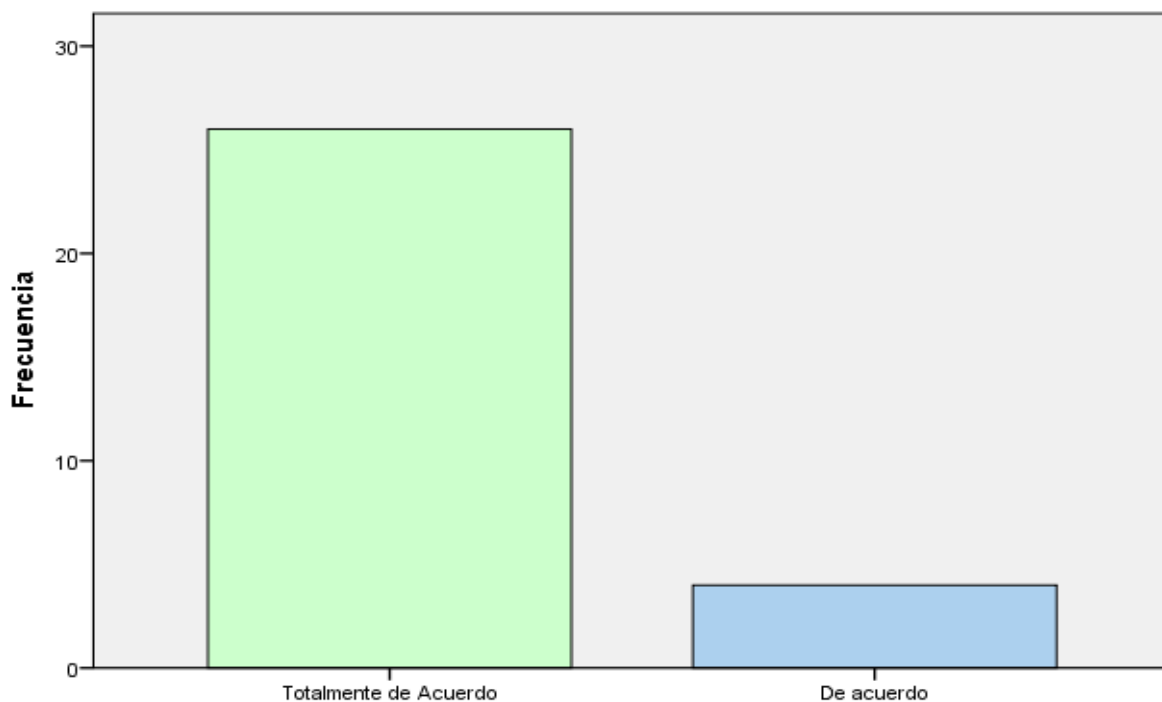


Figura 30: Gráfico de Barras de la Pregunta 30: ¿Cree usted que los objetivos que tiene la empresa deben estar equilibrado con las habilidades que posee su personal? Fuente:

Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 33 y Figura 30, el 13,3% de los encuestados considera estar de acuerdo con que los objetivos que tiene la empresa deben estar equilibrado con las habilidades que posee su personal, mientras el 86,7% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 34

Pregunta 31: ¿Está usted de acuerdo en que el equipamiento de herramientas tecnológicas favorece a la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	23,3	23,3	23,3
	De acuerdo	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

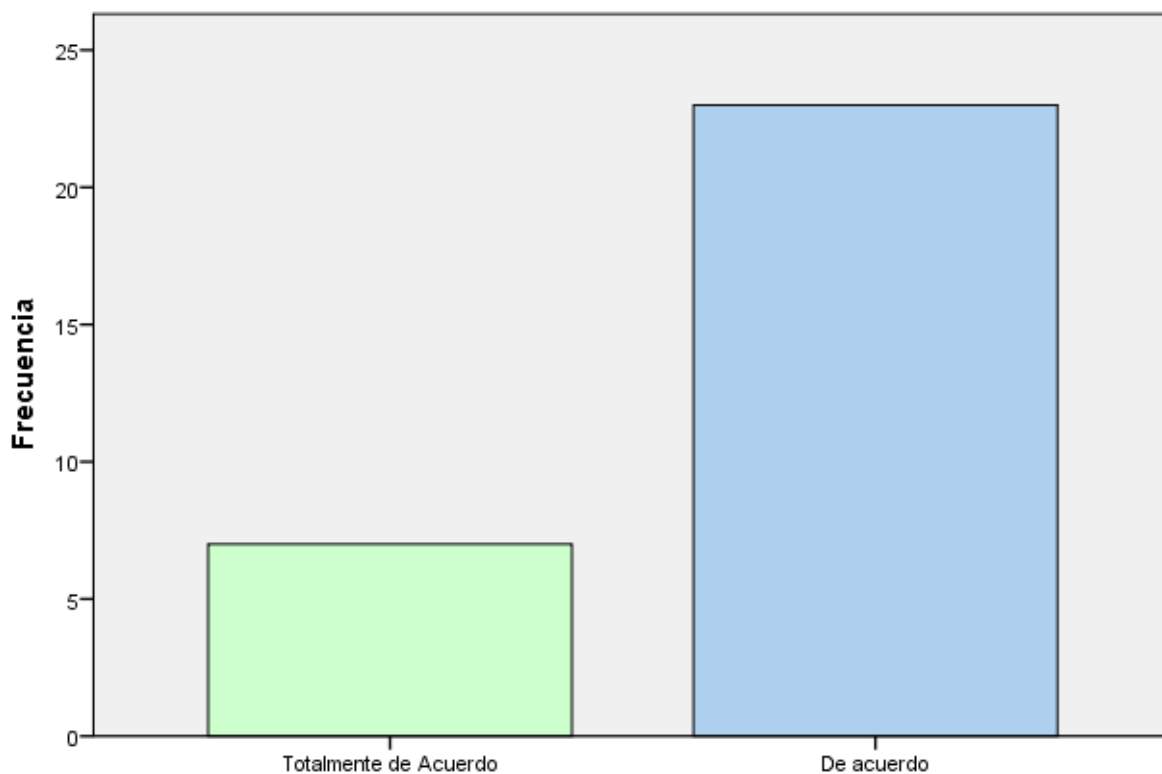


Figura 31: Gráfico de Barras de la Pregunta 31: ¿Está usted de acuerdo en que el equipamiento de herramientas tecnológicas favorece a la empresa? *Fuente:* Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 34 y Figura 31, el 76,7% de los encuestados considera estar de acuerdo con que el equipamiento de herramientas tecnológicas favorece a la empresa, mientras el 23,3% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 35

Pregunta 32: ¿Piensa usted que el equipamiento de tecnología de la empresa puede ser una ventaja para su desarrollo institucional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	11	36,7	36,7	36,7
	De acuerdo	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

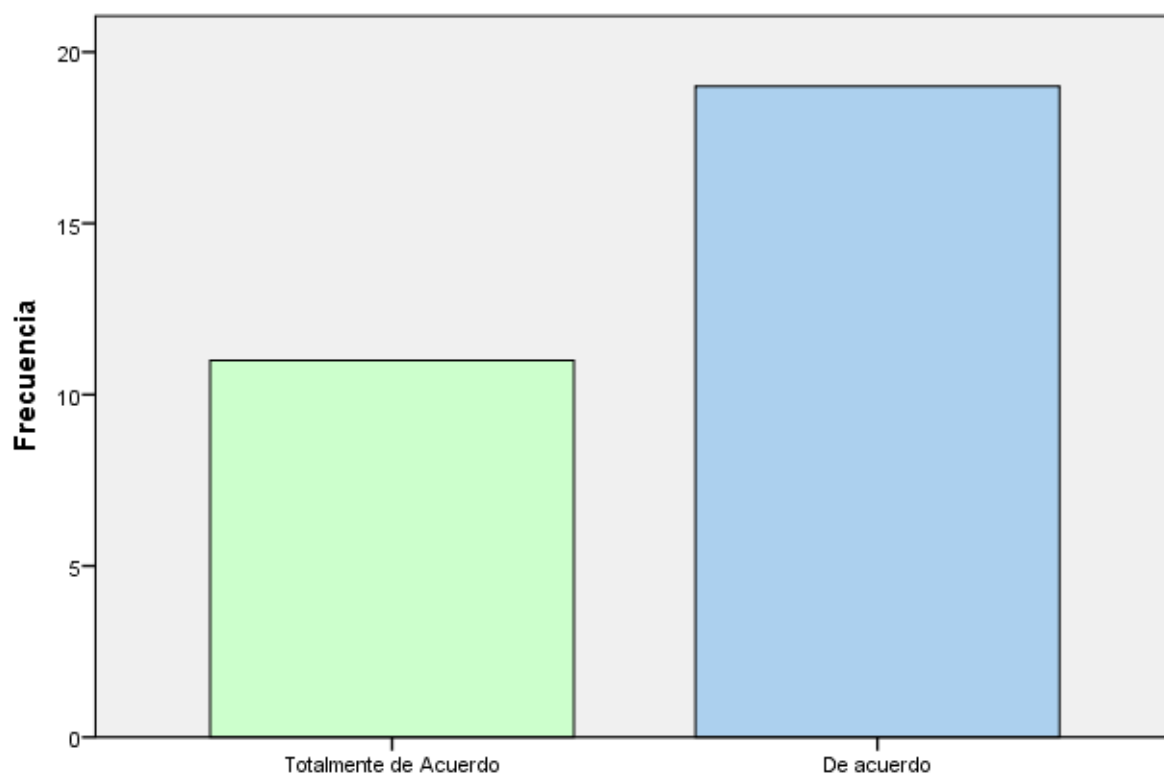


Figura 32: Gráfico de Barras de la Pregunta 32: ¿Piensa usted que el equipamiento de tecnología de la empresa puede ser una ventaja para su desarrollo institucional? *Fuente:*

Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 35 y Figura 32, el 63,3% de los encuestados considera estar de acuerdo con que el equipamiento de tecnología de la empresa puede ser una ventaja para su desarrollo institucional, mientras el 36,7% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 36

Pregunta 33: ¿Considera usted que los canales de comunicación forman parte de una mejor fluidez entre los colaboradores y clientes de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	17	56,7	56,7	56,7
	De acuerdo	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

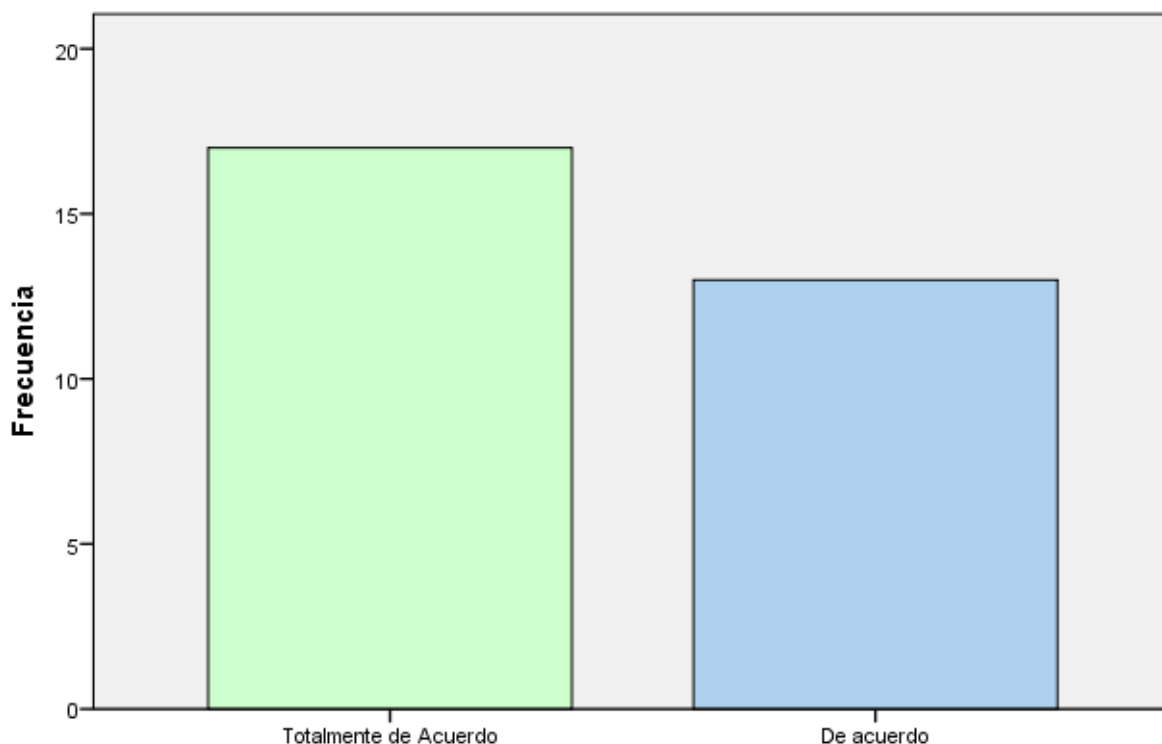


Figura 33: Gráfico de Barras de la Pregunta 33: ¿Considera usted que los canales de comunicación forman parte de una mejor fluidez entre los colaboradores y clientes de la empresa? *Fuente:* Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 36 y Figura 33, el 43,3% de los encuestados considera estar de acuerdo con que los canales de comunicación forman parte de una mejor fluidez entre los colaboradores y clientes de la empresa, mientras el 56,7% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 37

Pregunta 34: ¿Cree usted que se debe de capacitar a los colaboradores sobre el manejo de los canales de comunicación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	23	76,7	76,7	76,7
	De acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

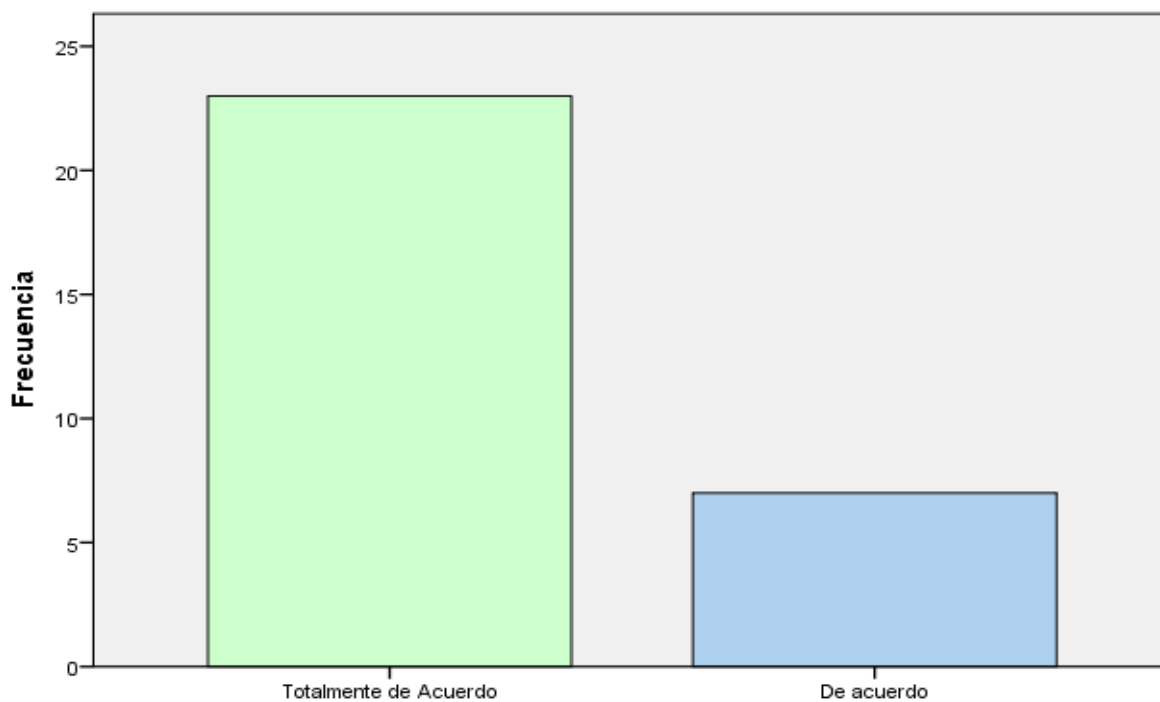


Figura 34: Gráfico de Barras de la Pregunta 34: ¿Cree usted que se debe de capacitar a los colaboradores sobre el manejo de los canales de comunicación? Fuente: Elaboración propia

– SPSS

Como es posible observar en la Tabla 37 y Figura 34, el 23,3% de los encuestados considera estar de acuerdo con que se debe de capacitar a los colaboradores sobre el manejo de los canales de comunicación, mientras el 76,7% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 38

Pregunta 35: ¿Está usted de acuerdo en que las ventas determinan la economía de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	23	76,7	76,7	76,7
	De acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

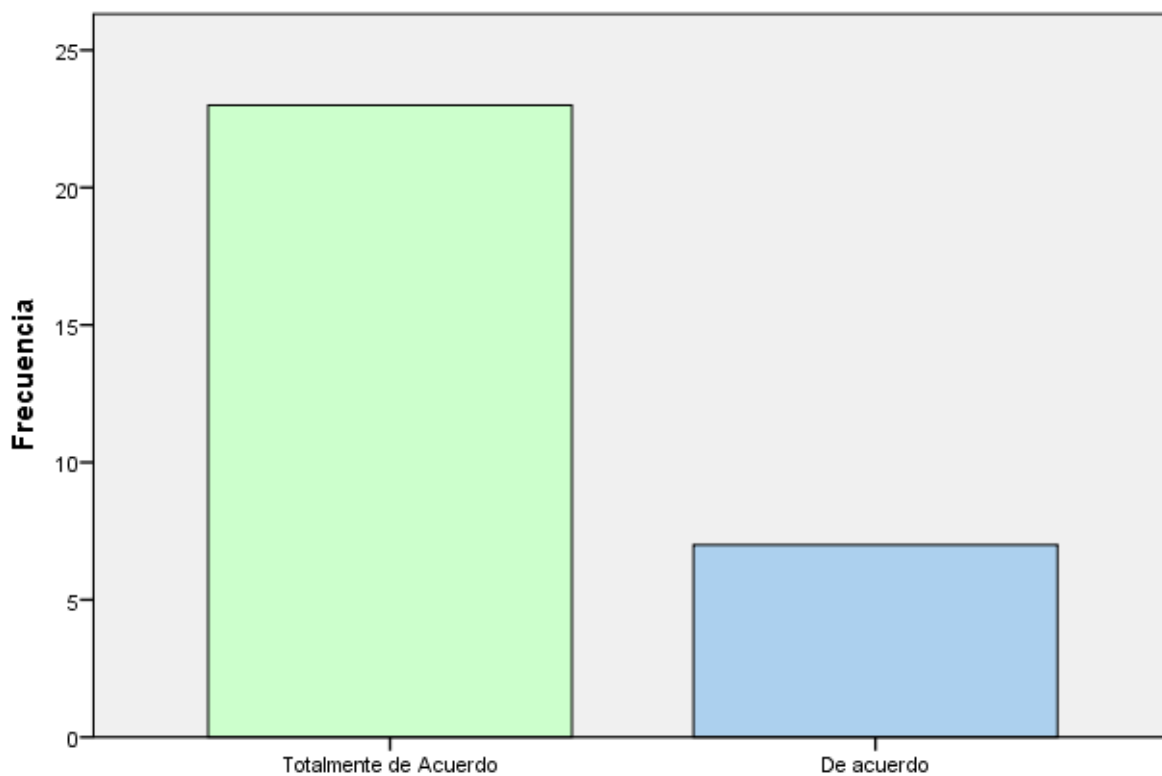


Figura 35: Gráfico de Barras de la Pregunta 35: ¿Está usted de acuerdo en que las ventas determinan la economía de la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 38 y Figura 35, el 23,3% de los encuestados considera estar de acuerdo con que las ventas determinan la economía de la empresa, mientras el 76,7% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 39

Pregunta 36: ¿Piensa usted que las ventas determinan el nivel o capacidad que poseen los colaboradores para ser productivos en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	8	26,7	26,7	26,7
	De acuerdo	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

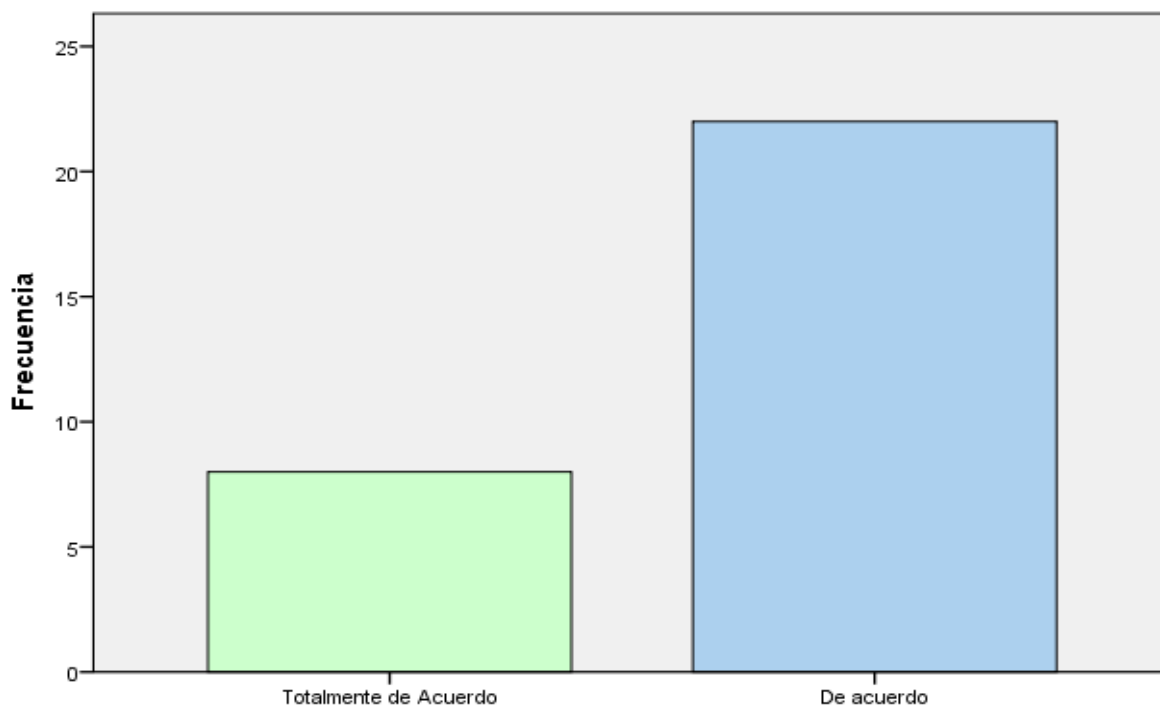


Figura 36: Gráfico de Barras de la Pregunta 36: ¿Piensa usted que las ventas determinan el nivel o capacidad que poseen los colaboradores para ser productivos en la empresa?

Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 39 y Figura 36, el 73,3% de los encuestados considera estar de acuerdo con que las ventas determinan el nivel o capacidad que poseen los colaboradores para ser productivos en la empresa, mientras el 26,7% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 40

Pregunta 37: ¿Considera usted que, si la empresa tiene deudas, todos deben buscar soluciones para pagar dichas deudas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	9	30,0	30,0	30,0
	De acuerdo	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

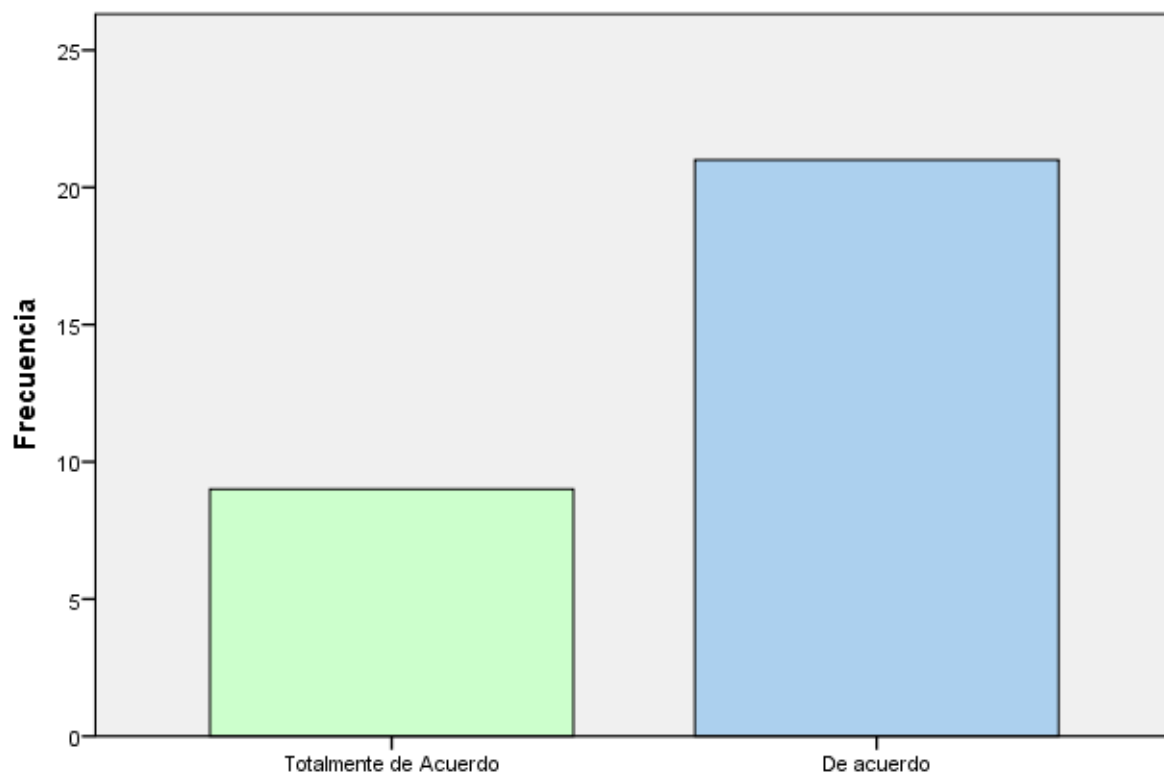


Figura 37: Gráfico de Barras de la Pregunta 37: ¿Considera usted que, si la empresa tiene deudas, todos deben buscar soluciones para pagar dichas deudas? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 40 y Figura 37, el 70% de los encuestados considera estar de acuerdo con que, si la empresa tiene deudas, todos deben buscar soluciones para pagar dichas deudas, mientras el 30% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 41

Pregunta 38: ¿Cree usted que las deudas en la empresa afectan la estabilidad económica de la misma?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	23	76,7	76,7	76,7
	De acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

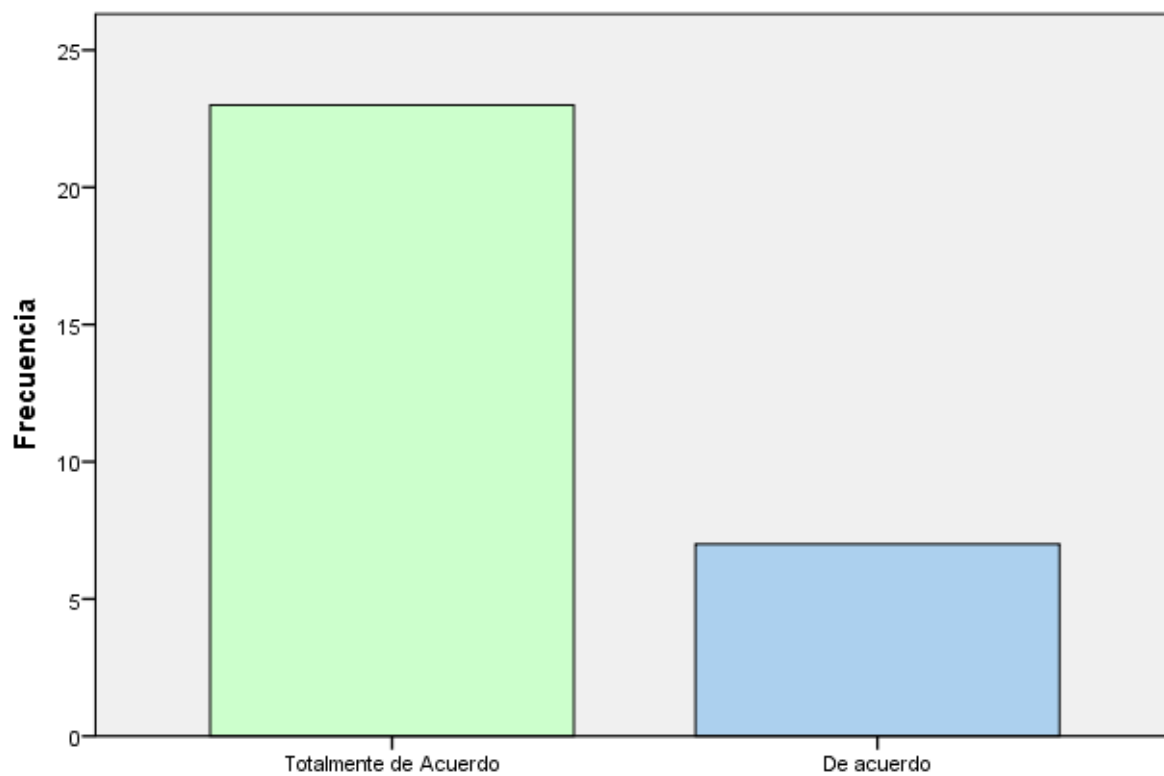


Figura 38: Gráfico de Barras de la Pregunta 38: ¿Cree usted que las deudas en la empresa afectan la estabilidad económica de la misma? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 41 y Figura 38, el 23,3% de los encuestados considera estar de acuerdo con que las deudas en la empresa afectan la estabilidad económica de la misma, mientras el 76,7% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 42

Pregunta 39: ¿Está usted de acuerdo en que la rentabilidad depende del desarrollo institucional que se maneje en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	23,3	23,3	23,3
	De acuerdo	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS

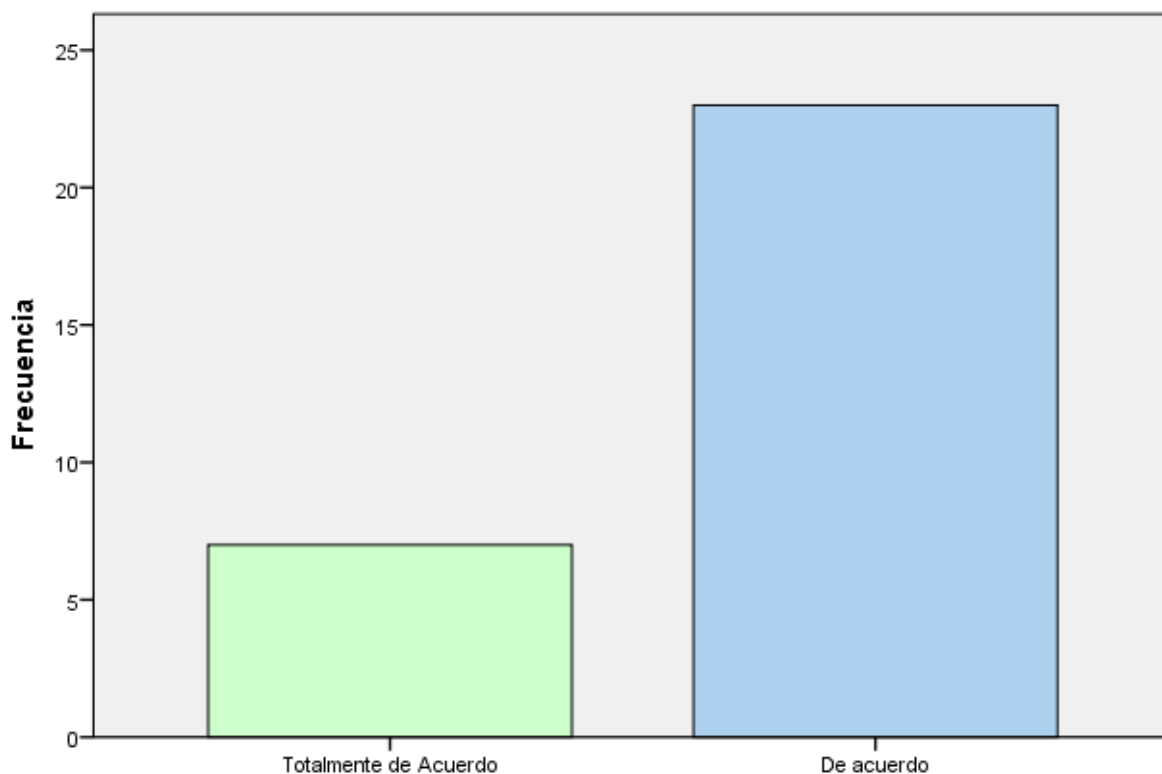


Figura 39: Gráfico de Barras de la Pregunta 39: ¿Está usted de acuerdo en que la rentabilidad depende del desarrollo institucional que se maneje en la empresa? *Fuente:*

Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 42 y Figura 39, el 76,7% de los encuestados considera estar de acuerdo con que la rentabilidad depende del desarrollo institucional que se maneje en la empresa, mientras el 23,3% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

Tabla 43

Pregunta 40: ¿Piensa usted que la rentabilidad define el éxito de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	13	43,3	43,3	43,3
	De acuerdo	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - SPSS

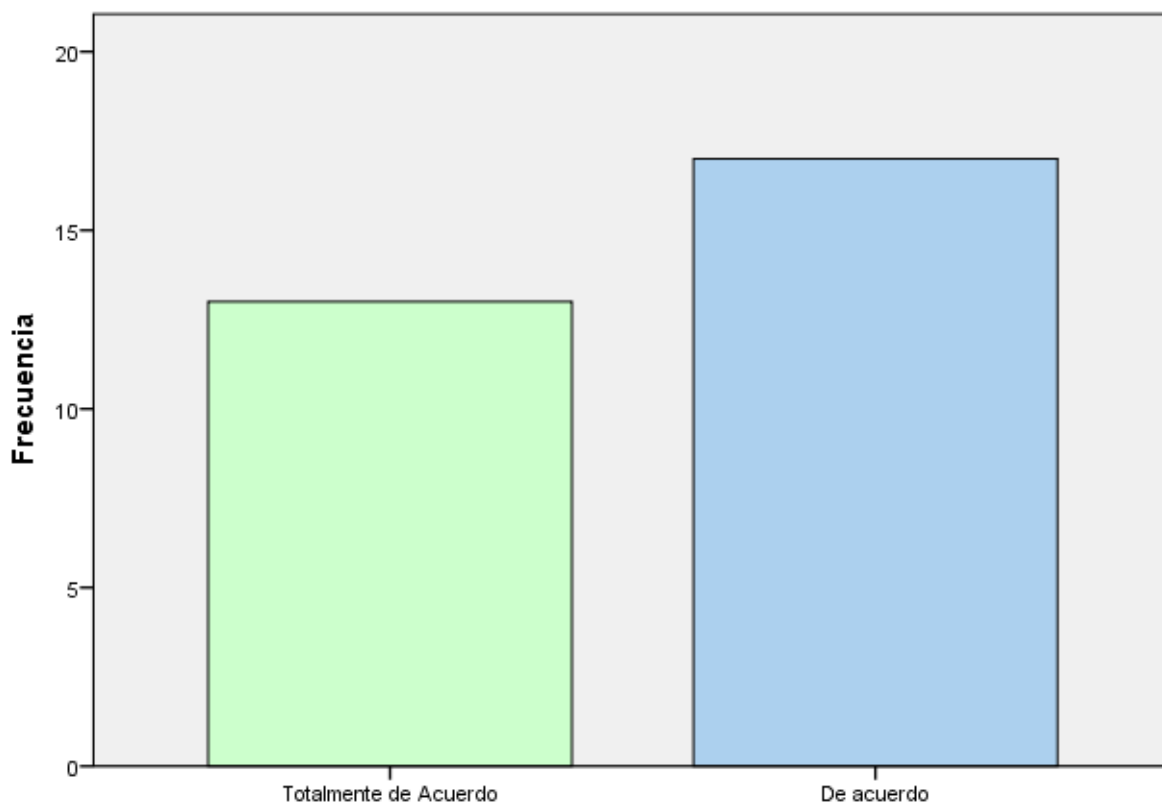


Figura 40: Gráfico de Barras de la Pregunta 40: ¿Piensa usted que la rentabilidad define el éxito de la empresa? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como es posible observar en la Tabla 43 y Figura 40, el 56,7% de los encuestados considera estar de acuerdo con que la rentabilidad define el éxito de la empresa, mientras el 43,3% afirma estar totalmente de acuerdo con lo señalado.

3.1.3. Correlación.

3.1.3.1. Prueba de hipótesis general.

Tabla 44

Correlación entre las variables liderazgo transformacional y desarrollo institucional

		Liderazgo transformacional	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,830**
		N	30
	Desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	,830**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

Fuente: Elaboración propia - SPSS

- H1: Hipótesis planteada por el investigador.
- H0: Hipótesis Nula.
- H1: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo institucional de la empresa SA2EN SAC 2021.
- H0: El liderazgo transformacional NO se relaciona significativamente con el desarrollo institucional de la empresa SA2EN SAC 2021.

En la tabla 44, la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0.830, siendo una cifra aceptablemente alta que verifica la relación de las variables, por lo que se acepta la hipótesis planteada por el investigador, que dice H1: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo institucional de la empresa SA2EN SAC 2021. La validación se evidencia en $0.01 > 0.000$ y por la cifra adquirida $r=0.830$, afirmando que la correlación es alta.

3.1.3.2. Prueba de hipótesis específicas.

Tabla 45

Correlación entre las variables liderazgo transformacional y desarrollo organizacional

		Liderazgo transformacional	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,810**
		N	30
Spearman	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	,810**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

Fuente: Elaboración propia - SPSS

- H1: Hipótesis planteada por el investigador.
- H0: Hipótesis Nula.
- H₁: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de la empresa SA2EN SAC 2021.

- H₀: El liderazgo transformacional NO se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de la empresa SA2EN SAC 2021.

En la tabla 45, la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0.810, siendo una cifra aceptablemente alta que verifica la relación de las variables, por lo que se acepta la hipótesis planteada por el investigador, que dice H₁: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de la empresa SA2EN SAC 2021. La validación se evidencia en $0.01 > 0.000$ y por la cifra adquirida $r=0.810$, afirmando que la correlación es alta.

Tabla 46

Correlación entre las variables liderazgo transformacional y desarrollo tecnológico

		Liderazgo transformacional	Desarrollo tecnológico
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,740**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	30	30
	Coeficiente de correlación	,740**	1,000
Desarrollo tecnológico	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia - SPSS

H₁: Hipótesis planteada por el investigador.

H₀: Hipótesis Nula.

- H₁: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo tecnológico de la empresa SA2EN SAC 2021.
- H₀: El liderazgo transformacional NO se relaciona significativamente con el desarrollo tecnológico de la empresa SA2EN SAC 2021.

En la tabla 46, la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0.740, siendo una cifra aceptablemente alta que verifica la relación de las variables, por lo que se acepta la hipótesis planteada por el investigador, que dice H₁: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo tecnológico de la empresa SA2EN SAC 2021. La validación se evidencia en $0.01 > 0.000$ y por la cifra adquirida $r=0.740$, afirmando que la correlación es alta.

Tabla 47

Correlación entre las variables liderazgo transformacional y desarrollo económico

		Liderazgo transformacional	Desarrollo económico	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desarrollo económico	Coficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia - SPSS

- H1: Hipótesis planteada por el investigador.
- H0: Hipótesis Nula.
- H1: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo económico de la empresa SA2EN SAC 2021.
- H0: El liderazgo transformacional NO se relaciona significativamente con el desarrollo económico de la empresa SA2EN SAC 2021.

En la tabla 47, la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0.785, siendo una cifra aceptablemente alta que verifica la relación de las variables, por lo que se acepta la hipótesis planteada por el investigador, que dice H1: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo institucional de la empresa SA2EN SAC 2021. La validación se evidencia en $0.01 > 0.000$ y por la cifra adquirida $r=0.785$, afirmando que la correlación es alta.

4.2 Discusión

En su tesis Silva (2015) concluye que “muchas veces también implementan otros métodos e ideas para aportar cosas nuevas a su lugar de trabajo y crecer de manera conjunta con las expectativas que la empresa considera en cada uno de los trabajadores” mientras que en nuestra investigación existe una correlación directa positiva entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional.

En una de sus conclusiones, Gualotuña (2017) destaca que “el líder es el encargado de motivar a sus compañeros de trabajo, de supervisarlos para que cumplan con todas sus actividades, de mantener la comunicación y fluidez correspondiente para que todos puedan expresar sus ideas con claridad y aportar a su lugar de trabajo con el interés que se necesita”.

Además, destaca que no es suficiente con implementar la organización en la empresa ya que también deben considerar aspectos de los clientes, concordando con los resultados de nuestra investigación en donde el 90% de los encuestados considera que es importante que el líder de la organización tenga un sentido del humor agradable. Así como con el resultado de la alta correlación positiva entre el liderazgo transformacional y el desarrollo institucional.

En su publicación Tormen (2019) precisa que en una de sus conclusiones busca explicar que la organización brinda mejoras a través de procesos en los cuales se aplican estrategias para lograr un cambio positivo y cumplir con los objetivos que se plantea la empresa, algo que también se refleja en nuestra investigación donde un 76% está de acuerdo en que la rentabilidad depende del desarrollo institucional que se maneje en la empresa.

En la tesis de Ramirez (2018) concluye que “el líder es aquel encargado de tomar las mejores decisiones con el fin de equilibrar las cosas en la empresa y evitar que se tornen conflictos” mientras que en nuestra investigación existe una correlación directa positiva entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional.

En su publicación Pacheco (2019) precisa que en una de sus conclusiones que el liderazgo y la satisfacción laboral de acuerdo a las conductas que desempeñen los líderes y la manera en que los colaboradores desarrollen sus actividades, así como el impacto que este puede llegar a tener en su centro de trabajo, algo que también se refleja en nuestra investigación donde un 83% está de acuerdo en que un buen líder se caracteriza por mantener un ambiente ameno en la organización.

En una de sus conclusiones, Samana (2019) destaca que “la empresa se adapta a entornos que cambian constantemente donde los colaboradores son los que demuestran sus

capacidades para el éxito personal como para el equipo en este caso, para el éxito de la empresa; tales como una buena distribución de trabajo, el cumplimiento de actividades, la motivación, etc”. Concordando con los resultados de nuestra investigación en donde el 73% de los encuestados considera que un buen trabajador se caracteriza siempre por haber obtenido logros académicos sobresalientes. Así como con el resultado de la alta correlación positiva entre el liderazgo transformacional y el desarrollo institucional.

Conclusiones:

Primera conclusión

Se demostró científicamente a través de una correlación de Spearman, que el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo institucional. El resultado de esta correlación r fue de 0.830, el mismo que por estar cercano al 1, se puede considerar como una correlación muy alta. Este resultado permite concluir que el liderazgo motiva a los colaboradores para alcanzar sus logros, se relaciona con el desarrollo institucional que incluye factores como la organización, tecnología y economía.

Segunda conclusión

Se determinó que el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo organizacional, esto se corroboró con una correlación de Spearman cuyo resultado fue de 0.810, el mismo que es muy alto. Así mismo, más del 50 % de encuestados estuvo de acuerdo en que la claridad de propuestas se debe a la fluidez y confianza que transmite el líder, lo que hace considerar a más del 60% de los encuestados que el planeamiento aporta de manera considerable en la organización.

Tercera conclusión

El liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo tecnológico de la empresa, esto se explica con un $r=0.740$ y podemos afirmar que es muy alta. Asimismo, más del 70% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que el manejo de criterio es mayormente empleado por los líderes, que se relaciona con que el 76% de los encuestados, quienes estuvieron de acuerdo en que el equipamiento de herramientas tecnológicas favorece a la empresa.

Cuarta conclusión

Se evidenció que el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo económico, esto se pudo corroborar con la correlación de Spearman, donde el resultado que se obtuvo fue de $r=0.785$, por lo cual se determina que es muy alto.

Recomendaciones:

Primera recomendación

Es necesario que se implementen charlas cada cierto tiempo sobre la importancia del liderazgo, para potenciar las habilidades que posee cada persona que llegue a asumir el cargo de líder, que, de cierta manera, motivara a sus demás compañeros a alcanzar los objetivos de la empresa.

Segunda recomendación

Se debe realizar un cronograma con las actividades semanales o mensuales de la empresa, con el fin de evitar contratiempos y la sobrecarga de trabajo a los colaboradores y lograr con las entregas de los trabajos de acuerdo al tiempo establecido.

Tercera recomendación

Las herramientas tecnológicas son de gran ayuda durante este tiempo, ya que todo se realiza de manera virtual, por ende, es necesario que la empresa cuenta con dichas herramientas que potencien su negocio y le saquen ventaja a lo que estas brindan.

Cuarta recomendación

Se recomienda llevar un control y supervisión de los ingresos y egresos de la empresa, en una carpeta o en la nube, para que estos datos no corran el riesgo de perderse dado que es información importante que ayudara a saber cuál es la situación económica de la empresa.

Referencias

- Aguilar Bustamante, B. L. (2018). Liderazgo transformacional para el desarrollo de competencias socioemocionales en los estudiantes de la Institución Educativa San Ramón de Pangoa. Repositorio USIL.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/7183/4/2018_VARGAS_ALAYO_JOSE_MANUEL.pdf
- Alfaro Telpalo, G., & Dayán Askenazi, J. (2020). *Desafío de la libertad y la tolerancia en nuestros días.: Cuatro Cercamientos*. Universidad Iberoamericana A.C.
<https://books.google.com.pe/books?id=xMzIDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Proyecto de tesis: guía para la elaboración*. CONCYTEC.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Artal Castells, M. (2017). *Dirección de ventas: Organización del departamento de ventas y gestión de vendedores*. ESIC Editorial.
<https://books.google.com.pe/books?id=5KM2DwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Barberá, E. (2016). Aportaciones de la tecnología a la e-Evaluación. *Revista Educación a Distancia*(50), 1-10. <https://revistas.um.es/red/article/view/270811>
- Belei, C. (2015). *El gran experimento: Mercado y privatización de la educación chilena*. LOM Ediciones.

<https://books.google.com.pe/books?id=INZeDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Benavides Gonzáles, G., Manzano Arellano, M., & Aragón García, V. (2017). La importancia del desarrollo organizacional en las empresas familiares, en el caso particular de la Empresa Avpsa. Repositorio Institucional Buap Mx.

<https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/416>

Benedetti, Á. (2017). El marco de análisis y desarrollo institucional (IAD), una herramienta de análisis de políticas públicas. Estudio del caso Angro Ingreso Seguro (AIS). *Revistas Estudios Políticos*(50), 138-158.

Revistas Estudios Políticos(50), 138-158.

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/estudiospoliticos/article/view/26050>

Bueno Rubiales, L. I. (2018). *Creatividad*. Editorial Elearning.

<https://books.google.com.pe/books?id=UG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Cajahuaringa Chilon, M. (2017). Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10- Huaral, 2015. Repositorio UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3824/Cajahuaringa_CMDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Camarena Martínez, J. L. (2016). La organización como sistema: El modelo organizacional contemporáneo. *Oikos Polis*, 1(1), 135-174.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-22502016000100005&script=sci_arttext

Cano Tejedor, I. (2019). *La comunicación digital en la empresa*. Editex.

<https://books.google.com.pe/books?id=TNODwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Caravedo Molinar, B. (2017). *La energía social en las empresas B*. Universidad del Pacífico.

<https://books.google.com.pe/books?id=79UJEAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Cerdá, E., & Khalilova, A. (2016). Economía Circular. *Economía Circular, Estrategia y Competitividad Empresarial*, 11-20.

<https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/401/CERD%C3%81%20Y%20KHALILOVA.pdf>

Crespo Tomanguilla, E., & Pardo Alarcón, M. I. (2017). Liderazgo transformacional y clima organizacional en el Departamento de soporte técnico de la Empresa Grupo Visualcont S.A.C SJL-2015. Repositorio U Las Américas.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/163/Liderazgo%20Transformacional%20y%20Clima%20Organizacional%20CRESPO%20Y%20PARDO%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

de Jaime Eslava, J. (2016). *La rentabilidad: Análisis de costes y resultados*. ESIC Editorial.

<https://books.google.com.pe/books?id=E0PIDAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

de la Calle, S. (2020). *Lidera con sentido del humor: Los equipos más eficaces se divierten trabajando*. Plataforma Digital.

<https://books.google.com.pe/books?id=NjjJDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Delgado Gómez, M., García Gómez, M., Gómez Díaz, M., Gómez Sánchez, R., & Sánchez Cobarro, P. d. (2016). *Bienestar emocional*. Dykinson.

<https://books.google.com.pe/books?id=LIZQDAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Enríquez Romero, H. (2018). El liderazgo transformacional y la gestión de calidad de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Abancay-2017. Repositorio UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31381/campos_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Epstein, R. L. (2018). *Guía Breve para el Pensamiento Crítico*. Advanced Reasoning Forum.

<https://books.google.com.pe/books?id=ztr0DwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Figini, M. J. (2017). *Teoría de los Sistemas de Decisión*. AuthorHouse.

<https://books.google.com.pe/books?id=kfcwDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

García Cabrera, A. M., García Soto, M. G., & Días Furtado, J. (2015). Economías

emergentes: El entorno institucional y su desarrollo. *Revista Innovar Journal*, 25(57), 133-156.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512015000300010

- González, Á., & Valenzuela, J. (2016). Factores motivacionales y construcción de aspiraciones de estudios universitarios: Evidencia desde un contexto regional chileno. *Revista de Pedagogía*, 37(100), 111-134.
<https://www.redalyc.org/pdf/659/65949681007.pdf>
- González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitarios. *TeloS*, 15(3), 355-371. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>
- González, Y. (2019). *Ojetivo General*. Penguin Random.
<https://books.google.com.pe/books?id=J3ymDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Gualotuña Santos, M. (2016). El estilo de liderazgo como factor que perpetúa los valores de un sistema de gestión de calidad de las pequeñas empresas que brindan servicios de ensayos de la ciudad de Quito. Repositorio UASB.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5107/1/T2020-MBA-Gualotu%c3%b1a-El%20estilo.pdf>
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Páez, D. (2016). El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622016000300135
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Ladrón de Guevara, M. Á. (2019). *Coodinación y dinamización del equipo de monitores de tiempo libre. MF1970*. Tutor Formación.

<https://books.google.com.pe/books?id=KHOODwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

León Blas, A. N. (2015). El clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013. *Tesis Magistral*. Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4631>

López Vílchez, J. J., Grau Alberola, E., & Gil Monte, P. R. (2018). Relación entre los estilos de Liderazgo Transformacional y Laissez-faire y el Síndroe de Quemarse por el Trabajo en profesores de educación secundaria. *Acciones e Investigaciones Sociales*(39), 223-254. <https://155.210.11.61/ojs/index.php/ais/article/view/3239>

Martí, M. Á. (2016). *El optimismo: Una apuesta necesaria*. Ediciones Internacionales Universitarias.

<https://books.google.com.pe/books?id=WP0xDAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Maxwell, J. A. (2019). *Diseño de Investigación Cualitativa*. Editorial GEDISA.

<https://books.google.com.pe/books?id=ZLewDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

- Mesa Cano, J. H. (2015). *Emprendimientos Innovadores Latinoamericanos*. Universidad EAFIT. <https://books.google.com.pe/books?id=pi-jDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Pacheco Cabezas, F. D. (2019). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de una Empresa Privada de Lima Metropolitana. Repositorio Autonoma. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/673/1/Pacheco%20Cabezas%2c%20Fiorella%20Damaris.pdf>
- Pico Versoza, L. M., & Coello Yagual, R. R. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. *Innova Research Journal*. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/download/662/892/>
- Ramirez Ilatoma, B. J. (2018). Liderazgo Transformacional y Manejo de conflictos en los trabajadores administrativos de la Empresa Corplimax S.A.C- Lima-2018. Repositorio Autonoma. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/719/1/Ramirez%20Ilatoma%2c%20Bryan%20Jose%20Alexander.pdf>
- Ramos Topham, M. (2020). *Planeamiento Estratégico: Un enfoque aplicado*. Youpublico. https://books.google.com.pe/books?id=jZUDEAAAQBAJ&dq=planeamiento&source=gbs_navlinks_s
- Rodríguez Estrada, M. (2015). *Manejo de problemas y toma de decisiones*. Editorial El Manual Moderno. <https://books.google.com.pe/books?id=ycr6CAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

- Saavedra Echeeverry, S. (2016). Análisis del desarrollo institucional desde el enfoque institucional histórico. *Papel Político*, 21(1), 81-100.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-44092016000100004
- Samana Anticona, J. N. (2019). Gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en la Empresa Mambrino S.A.C San Isidro-2019. Repositorio Autonoma.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/953/1/Samana%20Anticona%2c%20Juan%20Nestor.pdf>
- Sánchez Cardona, I., Salanova Soria, M., & Llorens Gumbau, S. (2018). Leadership Intellectual Simulation and Team Learning: The Mediating Role of Team Positive Affect. *Universitas Psychologica*, 17(1), 1-16.
https://www.researchgate.net/publication/323816700_Leadership_Intellectual_Stimulation_and_Team_Learning_The_Mediating_Role_of_Team_Positive_Affect
- Sánchez Medina, G. R. (2017). Desarrollo Organizacional y la asistencia a los recursos humanos en la Empresa Cruz del Sur-2015. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23764/S%C3%A1nchez_MGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sardon Ari, D. L. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en insituaciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572017000300007

- Sifuentes de la Cruz, L. E. (2017). El liderazgo de los directivos y el desarrollo institucional de la Institución Educativa Pública de Gestión Privada general Emilio Soyer Cabero del distrito de Chorrillos-UGEL 07 Lima. Repositorio UNE.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2850/TD%20CE%202047%20A1%20-%20Alvarez%20Rivera%20Jelicoe%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva Zapata, A. E. (2015). Liderazgo transformacional y su influencia en la Satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP Petroecuador. Dspace.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7316/3/T-UCE-0007-222i.pdf>
- Torcatt González, T. J. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(Extra 2), 42-53.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599930>
- Tormen Holguín, C. M. (2019). Desarrollo Organizacional en la Empresa Vehysa. Repositorio PUCESA.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2681/1/76879.pdf>
- Ushakova, T. (2018). *La sucesión de estados en materia de bienes, archivos y deudas: El caso de URSS*. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.
<https://books.google.com.pe/books?id=FjNyDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Vásquez Gordillo, J. Y., & Vásquez Gordillo, A. Y. (2016). Análisis de implementación de desarrollo organizacional y su incidencia en el servicio al cliente de la

Microempresa artesanal mecánica industrial y automotriz Vásquez de la ciudad de Guayaquil, 2015. Repositorio UG.

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/17421/1/TESIS%20V6.4%20%20AZUCENA%20Y%20JENNNY%20VASQUEZ%20%20ROMMOR%20FCA%20GE%20310106022017.pdf>

Vecilla Góme, M. (2015). El liderazgo transformador y la sinergia organizacional en los trabajadores del instituto ecuatoriano de seguridad social del cantón amabto provincia de Tungurahua. Ecuador: Universidad técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/19754/1/MARLENE%20VECILLA%20G%20c3%92MEZ.pdf>

Villacreces Salvatierra, C. (2017). Los procesos administrativos del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Jipijapa y su incidencia en el desarrollo institucional. Ecuador : Universidad Estatal del Sur de Manabí .

<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/694/1/UNESUM-ECU-ECO-2017-07.pdf>

Wulf Betancourt, E. (2019). *Responsabilidad Social Empresarial: Un desafío corporativo*.

Editorial Universidad de La Serena.

<https://books.google.com.pe/books?id=7JBxDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Yarleque Wong, J. M. (2018). El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 20321 Santa Rosa Nivel Primaria del Distrito de Huacho 2018. Repositorio UNJFSC.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2586/YARLEQUE%20WONG%20JUANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zapata Rotundo, G. J., Sigalla Paparella, L., & Mirabal M., A. (2016). Toma de decisiones y estilo de liderazgo: Estudio en medianas empresas. *Revista Científica Compendium*, 19(36), 35-59.

<https://revistas.uclave.org/index.php/Compendium/article/view/55>

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA EMPRESA SA2EN SAC 2021

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo institucional de la empresa SA2EN SAC 2021?	Demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo institucional de la empresa SA2EN SAC 2021	El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo institucional de la empresa SA2EN SAC 2021	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	INFLUENCIA IDEALIZADA	Sentido del humor Manejo emocional Logros académicos Tolerancia	ENCUESTA	CUESTIONARIO
				MOTIVACIÓN ASPIRACIONAL	Optimismo Coherencia Consecuente		
				ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Ideas innovadoras Manejo de criterio Creatividad		
				CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Claridad de propuestas Interés empresarial Interés por los colaboradores		
¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo organizacional de la empresa SA2EN SAC 2021?	Demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional de la empresa SA2EN SAC 2021	El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de la empresa SA2EN SAC 2021	DESARROLLO INSTITUCIONAL	ORGANIZACIÓN	Planeamiento Objetivos		
¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo tecnológico de la empresa SA2EN SAC 2021?	Demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo tecnológico de la empresa SA2EN SAC 2021	El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo tecnológico de la empresa SA2EN SAC 2021		TECNOLOGÍA	Equipamiento Canales de comunicación		
¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desarrollo económico de la empresa SA2EN SAC 2021?	Demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo económico de la empresa SA2EN SAC 2021	El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desarrollo económico de la empresa SA2EN SAC 2021		ECONOMÍA	Ventas Deudas Rentabilidad		

Anexo N° 02: Instrumento de la Investigación

CUESTIONARIO: VARIABLE 1 – LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Título: “EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA EMPRESA SA2EN 2021”

La presente es una encuesta que tiene por finalidad demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo institucional de la empresa SA2EN 2021.

Indicaciones:

La presente encuesta es de carácter confidencial, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

Totalmente de acuerdo 1	De acuerdo 2	No de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 4	Totalmente en desacuerdo 5
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA					
1. ¿Usted considera que un buen líder se caracteriza por mantener un ambiente ameno en la organización?					
2. ¿Considera usted que es importante que el líder de la organización tenga un sentido del humor agradable?					
3. ¿Considera que un buen trabajador sabe manejar sus emociones de manera eficiente?					
4. ¿Para usted los trabajadores deberían recibir un soporte psicológico sobre el manejo de sus emociones?					
5. ¿Para usted un buen trabajador es él se caracteriza por siempre haber obtenido logros académicos sobresalientes?					
6. ¿Considera que el trabajo en grupo permite tener logros sobresalientes en áreas que demanden tener mayores conocimientos?					
7. ¿Para usted, los jefes de área deben mantener un grado de tolerancia 0 con el fin de crear ambientes de trabajo eficientes?					
8. ¿Considera que los colaboradores deben recibir soporte en el desarrollo de sus actividades, sin importar el impacto de los errores que cometan?					
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN ASPIRACIONAL					
9. ¿Es importante que un líder sea totalmente optimista?					
10. ¿Para usted, el optimismo puede llegar a ser causante de problemas?					
11. ¿Está usted de acuerdo en que la coherencia al realizar las actividades es importante para cumplirlas correctamente?					
12. ¿Piensa usted que la coherencia se maneja a través del líder?					
13. ¿Cree usted la motivación aspiracional es consecuente en todos los colaboradores de la empresa?					
14. ¿Considera usted que el impacto que tiene la motivación aspiracional es favorable para la empresa?					
DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL					
15. ¿Está usted de acuerdo en que las ideas innovadoras de los colaboradores aportan en la empresa?					

16. ¿Piensa usted que las ideas innovadoras brindan diversas perspectivas para crecer como persona y empresa?					
17. ¿Cree usted que el manejo de criterio se origina de acuerdo al contexto en el que se encuentre o desempeñe la persona?					
18. ¿Considera usted que el manejo de criterio es mayormente empleado por los líderes?					
19. ¿Está usted de acuerdo en que la creatividad es un factor importante en cada colaborador?					
20. ¿Piensa usted que la creatividad se desarrolla constantemente?					
DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					
21. ¿Considera usted que en su centro de trabajo se brindan claridad de propuestas?					
22. ¿Cree usted que la claridad de propuestas se debe a la fluidez y confianza que transmite el líder?					
23. ¿Está usted de acuerdo en que el interés empresarial les compete a todos los colaboradores de la empresa?					
24. ¿Piensa usted que el interés empresarial ayuda a alcanzar las metas que tiene la empresa?					
25. ¿Considera usted que el interés por los colaboradores debe ser una característica fundamental en la empresa?					
26. ¿Cree usted que la motivación y el control de actividades es una forma de mostrar interés por los colaboradores?					

CUESTIONARIO: VARIABLE 2 – DESARROLLO INSTITUCIONAL

Título: “EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA EMPRESA SA2EN 2021”

La presente es una encuesta que tiene por finalidad demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo institucional de la empresa SA2EN 2021.

Indicaciones:

La presente encuesta es de carácter confidencial, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

Totalmente de acuerdo 1	De acuerdo 2	No de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 4	Totalmente en desacuerdo 5
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN					
1. ¿Está usted de acuerdo en que el planeamiento aporta de manera considerable en la organización?					
2. ¿Piensa usted que el planeamiento evita la sobrecarga de actividades para los colaboradores de la empresa?					
3. ¿Considera usted los objetivos de la empresa se plantean con el fin de cumplirlos de manera conjunta?					
4. ¿Cree usted que los objetivos que tiene la empresa deben estar equilibrado con las habilidades que posee su personal?					
5. ¿Está usted de acuerdo en que el planeamiento aporta de manera considerable en la organización?					
6. ¿Piensa usted que el planeamiento evita la sobrecarga de actividades para los colaboradores de la empresa?					
DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA					
7. ¿Está usted de acuerdo en que el equipamiento de herramientas tecnológicas favorece a la empresa?					
8. ¿Piensa usted que el equipamiento de tecnología de la empresa puede ser una ventaja para su desarrollo institucional?					
9. ¿Considera usted que los canales de comunicación forman parte de una mejor fluidez entre los colaboradores y clientes de la empresa?					
10. ¿Cree usted que se debe de capacitar a los colaboradores sobre el manejo de los canales de comunicación?					
DIMENSIÓN 3: ECONOMÍA					
11. ¿Está usted de acuerdo en que las ventas determinan la economía de la empresa?					
12. ¿Piensa usted que las ventas determinan el nivel o capacidad que poseen los colaboradores para ser productivos en la empresa?					
13. ¿Considera usted que, si la empresa tiene deudas, todos deben buscar soluciones para pagar dichas deudas?					
14. ¿Cree usted que las deudas en la empresa afectan la estabilidad económica de la misma?					
15. ¿Está usted de acuerdo en que la rentabilidad depende del desarrollo institucional que se maneje en la empresa?					
16. ¿Piensa usted que la rentabilidad define el éxito de la empresa?					

Anexo 03: Instrumento de Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA EMPRESA SA2EN, 2021.

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DMENSIÓN 1:INFLUENCIA IDEALIZADA								
1	¿Usted considera que un buen líder se caracteriza por mantener un ambiente ameno en la organización?	X		X		X		
2	¿Considera usted que es importante que el líder de la organización tenga un sentido del humor agradable?	X		X		X		
3	¿Considera que un buen trabajador sabe manejar sus emociones de manera eficiente?	X		X		X		
4	¿Para usted los trabajadores deberían recibir un soporte psicológico sobre el manejo de sus emociones?	X		X		X		
5	¿Para usted un buen trabajador es él se caracteriza por siempre haber obtenido logros académicos sobresalientes?	X		X		X		
6	¿Considera que el trabajo en grupo permite tener logros sobresalientes en áreas que demanden tener mayores conocimientos?	X		X		X		
7	¿Para usted, los jefes de área deben mantener un grado de tolerancia 0 con el fin de crear ambientes de trabajo eficientes?	X		X		X		
8	¿Considera que los colaboradores deben recibir soporte en el desarrollo de sus actividades, sin importar el impacto de los errores que cometan?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2:MOTIVACIÓN ASPIRACIONAL								

9	¿Es importante que un líder sea totalmente optimista?	X		X		X		
10	¿Para usted, el optimismo puede llegar a ser causante de problemas?	X		X		X		
11	¿Está usted de acuerdo en que la coherencia al realizar las actividades es importante para cumplirlas correctamente?	X		X		X		
12	¿Piensa usted que la coherencia se maneja a través del líder?	X		X		X		
13	¿Cree usted la motivación aspiracional es consecuente en todos los colaboradores de la empresa?	X		X		X		
14	¿Considera usted que el impacto que tiene la motivación aspiracional es favorable para la empresa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL								
15	¿Está usted de acuerdo en que las ideas innovadoras de los colaboradores aportan en la empresa?	X		X		X		
16	¿Piensa usted que las ideas innovadoras brindan diversas perspectivas para crecer como persona y empresa?	X		X		X		
17	¿Cree usted que el manejo de criterio se origina de acuerdo al contexto en el que se encuentre o desempeñe la persona?	X		X		X		
18	¿Considera usted que el manejo de criterio es mayormente empleado por los líderes?	X		X		X		
19	¿Está usted de acuerdo en que la creatividad es un factor importante en cada colaborador?	X		X		X		
20	¿Piensa usted que la creatividad se desarrolla constantemente?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA								
21	¿Considera usted que en su centro de trabajo se brindan claridad de propuestas?	X		X		X		
22	¿Cree usted que la claridad de propuestas se debe a la fluidez y confianza que transmite el líder?	X		X		X		
23	¿Está usted de acuerdo en que el interés empresarial les compete a todos los colaboradores de la empresa?	X		X		X		

24	¿Piensa usted que el interés empresarial ayuda a alcanzar las metas que tiene la empresa?	X		X		X		
25	¿Considera usted que el interés por los colaboradores debe ser una característica fundamental en la empresa?	X		X		X		
26	¿Cree usted que la motivación y el control de actividades es una forma de mostrar interés por los colaboradores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Luján Cabrera, Micaela

DNI: 41691632

Especialidad del validador:

Administradora

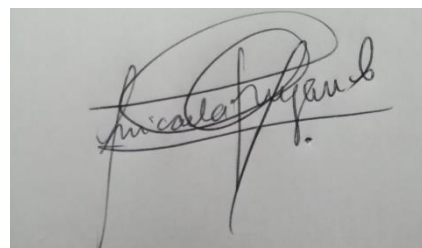
2 de agosto del 2021

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

VARIABLE 2: DESARROLLO INSTITUCIONAL

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN								
27	¿Está usted de acuerdo en que el planeamiento aporta de manera considerable en la organización?	X		X		X		
28	¿Piensa usted que el planeamiento evita la sobrecarga de actividades para los colaboradores de la empresa?	X		X		X		
29	¿Considera usted los objetivos de la empresa se plantean con el fin de cumplirlos de manera conjunta?	X		X		X		
30	¿Cree usted que los objetivos que tiene la empresa deben estar equilibrado con las habilidades que posee su personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA								
31	¿Está usted de acuerdo en que el equipamiento de herramientas tecnológicas favorece a la empresa?	X		X		X		
32	¿Piensa usted que el equipamiento de tecnología de la empresa puede ser una ventaja para su desarrollo institucional?	X		X		X		
33	¿Considera usted que los canales de comunicación forman parte de una mejor fluidez entre los colaboradores y clientes de la empresa?	X		X		X		
34	¿Cree usted que se debe de capacitar a los colaboradores sobre el manejo de los canales de comunicación?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ECONOMÍA								
35	¿Está usted de acuerdo en que las ventas determinan la economía de la empresa?	X		X		X		
36	¿Piensa usted que las ventas determinan el nivel o capacidad que poseen los colaboradores para ser productivos en la empresa?	X		X		X		

37	¿Considera usted que, si la empresa tiene deudas, todos deben buscar soluciones para pagar dichas deudas?	X		X		X		
38	¿Cree usted que las deudas en la empresa afectan la estabilidad económica de la misma?	X		X		X		
39	¿Está usted de acuerdo en que la rentabilidad depende del desarrollo institucional que se maneje en la empresa?	X		X		X		
40	¿Piensa usted que la rentabilidad define el éxito de la empresa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de

aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después

de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez

validador:

Luján Cabrera, Micaela

DNI: 41691632

Especialidad del validador:

Administradora

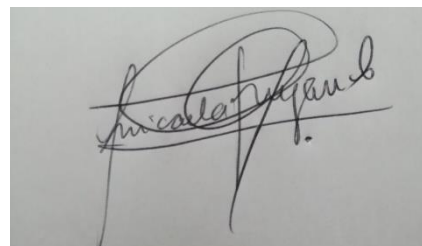
2 de agosto del 2021

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESARROLLO
INSTITUCIONAL DE LA EMPRESA SA2EN, 2021.**

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA								
1	¿Usted considera que un buen líder se caracteriza por mantener un ambiente ameno en la organización?	X		X		X		
2	¿Considera usted que es importante que el líder de la organización tenga un sentido del humor agradable?	X		X		X		
3	¿Considera que un buen trabajador sabe manejar sus emociones de manera eficiente?	X		X		X		
4	¿Para usted los trabajadores deberían recibir un soporte psicológico sobre el manejo de sus emociones?	X		X		X		
5	¿Para usted un buen trabajador es él se caracteriza por siempre haber obtenido logros académicos sobresalientes?	X		X		X		
6	¿Considera que el trabajo en grupo permite tener logros sobresalientes en áreas que demanden tener mayores conocimientos?	X		X		X		
7	¿Para usted, los jefes de área deben mantener un grado de tolerancia 0 con el fin de crear ambientes de trabajo eficientes?	X		X		X		
8	¿Considera que los colaboradores deben recibir soporte en el desarrollo de sus actividades, sin importar el impacto de los errores que cometan?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN ASPIRACIONAL								
9	¿Es importante que un líder sea totalmente optimista?	X		X		X		

10	¿Para usted, el optimismo puede llegar a ser causante de problemas?	X		X		X		
11	¿Está usted de acuerdo en que la coherencia al realizar las actividades es importante para cumplirlas correctamente?	X		X		X		
12	¿Piensa usted que la coherencia se maneja a través del líder?	X		X		X		
13	¿Cree usted la motivación aspiracional es consecuente en todos los colaboradores de la empresa?	X		X		X		
14	¿Considera usted que el impacto que tiene la motivación aspiracional es favorable para la empresa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL								
15	¿Está usted de acuerdo en que las ideas innovadoras de los colaboradores aportan en la empresa?	X		X		X		
16	¿Piensa usted que las ideas innovadoras brindan diversas perspectivas para crecer como persona y empresa?	X		X		X		
17	¿Cree usted que el manejo de criterio se origina de acuerdo al contexto en el que se encuentre o desempeñe la persona?	X		X		X		
18	¿Considera usted que el manejo de criterio es mayormente empleado por los líderes?	X		X		X		
19	¿Está usted de acuerdo en que la creatividad es un factor importante en cada colaborador?	X		X		X		
20	¿Piensa usted que la creatividad se desarrolla constantemente?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA								
21	¿Considera usted que en su centro de trabajo se brindan claridad de propuestas?	X		X		X		
22	¿Cree usted que la claridad de propuestas se debe a la fluidez y confianza que transmite el líder?	X		X		X		
23	¿Está usted de acuerdo en que el interés empresarial les compete a todos los colaboradores de la empresa?	X		X		X		
24	¿Piensa usted que el interés empresarial ayuda a alcanzar las metas que tiene la empresa?	X		X		X		

25	¿Considera usted que el interés por los colaboradores debe ser una característica fundamental en la empresa?	X		X		X		
26	¿Cree usted que la motivación y el control de actividades es una forma de mostrar interés por los colaboradores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de

aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después

de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez

validador:

Vento Rojas, Juan Francisco

DNI: 10611322

Especialidad del validador:

Contador

4 de agosto del 2021

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

VARIABLE 2: DESARROLLO INSTITUCIONAL

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN								
27	¿Está usted de acuerdo en que el planeamiento aporta de manera considerable en la organización?	X		X		X		
28	¿Piensa usted que el planeamiento evita la sobrecarga de actividades para los colaboradores de la empresa?	X		X		X		
29	¿Considera usted los objetivos de la empresa se plantean con el fin de cumplirlos de manera conjunta?	X		X		X		
30	¿Cree usted que los objetivos que tiene la empresa deben estar equilibrado con las habilidades que posee su personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA								
31	¿Está usted de acuerdo en que el equipamiento de herramientas tecnológicas favorece a la empresa?	X		X		X		
32	¿Piensa usted que el equipamiento de tecnología de la empresa puede ser una ventaja para su desarrollo institucional?	X		X		X		
33	¿Considera usted que los canales de comunicación forman parte de una mejor fluidez entre los colaboradores y clientes de la empresa?	X		X		X		
34	¿Cree usted que se debe de capacitar a los colaboradores sobre el manejo de los canales de comunicación?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ECONOMÍA								
35	¿Está usted de acuerdo en que las ventas determinan la economía de la empresa?	X		X		X		

36	¿Piensa usted que las ventas determinan el nivel o capacidad que poseen los colaboradores para ser productivos en la empresa?	X		X		X		
37	¿Considera usted que, si la empresa tiene deudas, todos deben buscar soluciones para pagar dichas deudas?	X		X		X		
38	¿Cree usted que las deudas en la empresa afectan la estabilidad económica de la misma?	X		X		X		
39	¿Está usted de acuerdo en que la rentabilidad depende del desarrollo institucional que se maneje en la empresa?	X		X		X		
40	¿Piensa usted que la rentabilidad define el éxito de la empresa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de

aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después

de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez

validador:

Vento Rojas, Juan Francisco

DNI: 10611322

Especialidad del validador:

Contador

4 de agosto del 2021

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESARROLLO
INSTITUCIONAL DE LA EMPRESA SA2EN, 2021.**

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA								
1	¿Usted considera que un buen líder se caracteriza por mantener un ambiente ameno en la organización?	X		X		X		
2	¿Considera usted que es importante que el líder de la organización tenga un sentido del humor agradable?	X		X		X		
3	¿Considera que un buen trabajador sabe manejar sus emociones de manera eficiente?	X		X		X		
4	¿Para usted los trabajadores deberían recibir un soporte psicológico sobre el manejo de sus emociones?	X		X		X		
5	¿Para usted un buen trabajador es él se caracteriza por siempre haber obtenido logros académicos sobresalientes?	X		X		X		
6	¿Considera que el trabajo en grupo permite tener logros sobresalientes en áreas que demanden tener mayores conocimientos?	X		X		X		
7	¿Para usted, los jefes de área deben mantener un grado de tolerancia 0 con el fin de crear ambientes de trabajo eficientes?	X		X		X		
8	¿Considera que los colaboradores deben recibir soporte en el desarrollo de sus actividades, sin importar el impacto de los errores que cometan?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN ASPIRACIONAL								
9	¿Es importante que un líder sea totalmente optimista?	X		X		X		

10	¿Para usted, el optimismo puede llegar a ser causante de problemas?	X		X		X		
11	¿Está usted de acuerdo en que la coherencia al realizar las actividades es importante para cumplirlas correctamente?	X		X		X		
12	¿Piensa usted que la coherencia se maneja a través del líder?	X		X		X		
13	¿Cree usted la motivación aspiracional es consecuente en todos los colaboradores de la empresa?	X		X		X		
14	¿Considera usted que el impacto que tiene la motivación aspiracional es favorable para la empresa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL								
15	¿Está usted de acuerdo en que las ideas innovadoras de los colaboradores aportan en la empresa?	X		X		X		
16	¿Piensa usted que las ideas innovadoras brindan diversas perspectivas para crecer como persona y empresa?	X		X		X		
17	¿Cree usted que el manejo de criterio se origina de acuerdo al contexto en el que se encuentre o desempeñe la persona?	X		X		X		
18	¿Considera usted que el manejo de criterio es mayormente empleado por los líderes?	X		X		X		
19	¿Está usted de acuerdo en que la creatividad es un factor importante en cada colaborador?	X		X		X		
20	¿Piensa usted que la creatividad se desarrolla constantemente?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA								
21	¿Considera usted que en su centro de trabajo se brindan claridad de propuestas?	X		X		X		
22	¿Cree usted que la claridad de propuestas se debe a la fluidez y confianza que transmite el líder?	X		X		X		
23	¿Está usted de acuerdo en que el interés empresarial les compete a todos los colaboradores de la empresa?	X		X		X		
24	¿Piensa usted que el interés empresarial ayuda a alcanzar las metas que tiene la empresa?	X		X		X		

25	¿Considera usted que el interés por los colaboradores debe ser una característica fundamental en la empresa?	X		X		X		
26	¿Cree usted que la motivación y el control de actividades es una forma de mostrar interés por los colaboradores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de

aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después

de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez

validador:

Salazar Llerena, Silvia Liliana

DNI: 10139161

Especialidad del validador:

Metodóloga

1 de agosto del 2021

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

VARIABLE 2: DESARROLLO INSTITUCIONAL

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN								
27	¿Está usted de acuerdo en que el planeamiento aporta de manera considerable en la organización?	X		X		X		
28	¿Piensa usted que el planeamiento evita la sobrecarga de actividades para los colaboradores de la empresa?	X		X		X		
29	¿Considera usted los objetivos de la empresa se plantean con el fin de cumplirlos de manera conjunta?	X		X		X		
30	¿Cree usted que los objetivos que tiene la empresa deben estar equilibrado con las habilidades que posee su personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA								
31	¿Está usted de acuerdo en que el equipamiento de herramientas tecnológicas favorece a la empresa?	X		X		X		
32	¿Piensa usted que el equipamiento de tecnología de la empresa puede ser una ventaja para su desarrollo institucional?	X		X		X		
33	¿Considera usted que los canales de comunicación forman parte de una mejor fluidez entre los colaboradores y clientes de la empresa?	X		X		X		
34	¿Cree usted que se debe de capacitar a los colaboradores sobre el manejo de los canales de comunicación?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ECONOMÍA								
35	¿Está usted de acuerdo en que las ventas determinan la economía de la empresa?	X		X		X		

36	¿Piensa usted que las ventas determinan el nivel o capacidad que poseen los colaboradores para ser productivos en la empresa?	X		X		X		
37	¿Considera usted que, si la empresa tiene deudas, todos deben buscar soluciones para pagar dichas deudas?	X		X		X		
38	¿Cree usted que las deudas en la empresa afectan la estabilidad económica de la misma?	X		X		X		
39	¿Está usted de acuerdo en que la rentabilidad depende del desarrollo institucional que se maneje en la empresa?	X		X		X		
40	¿Piensa usted que la rentabilidad define el éxito de la empresa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de

aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después

de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez

validador:

Salazar Llerena, Silvia Liliana

DNI: 10139161

Especialidad del validador:

Metodóloga

1 de agosto del 2021

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

Anexo N° 04: Base de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	
1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	
2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
4	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
5	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
6	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
7	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
8	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2
9	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2
10	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2
11	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2
12	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1
13	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1
14	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1
15	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1
16	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
17	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
18	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
19	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2
20	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2
21	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2
22	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2
23	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2
24	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2
25	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2
26	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2
27	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2
28	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2
29	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2
30	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2
31	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2

P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2
1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2
1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2
1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2
1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2
2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2
2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2
2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2
2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2
2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2
2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2
2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2
1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2
1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1
1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1
1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2

Anexo N° 05: Calculadora de muestra

Margen: **5%**

Nivel de confianza: **95%**

Poblacion: **30**

Tamaño de muestra: **30**

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)

q= Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la poblacion

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$