



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL
DE LA EMPRESA FLO HOUSE OFICINA PRINCIPAL – BARRANCO 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

HOYOS VIDARTE KRISNARK ROMARIO (ORCID: 0000-0001-5783-2252)

ASESOR


Mg. CARLOS ANTONIO CASMA ZÁRATE (ORCID: 0000-0001-7496-6199)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

LIMA - PERÚ

2018

Página del Jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 20-06-2018 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña)
KRISNARK ROMARIO HOYOS VIDARTE cuyo título es "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA FLO HOUSE OFICINA PRINCIPAL –
BARRANCO 2018."

Reunido en la fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por el
estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (numero) dieciséis (letras).


Los olivos, 27 de junio del 2018



Dr. Antonio Díaz Salcedo
Presidente



Mgr. Iván Mario Torres De La Cruz
Secretario



Mgr. Carlos Antonio Cosma Zarate
Vocal

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

La presente investigación va dedicada a mis padres Carlos & Lisy, por no dejar de creer en mí, a mis hermanos Giancarlo y Kevin por su paciencia, a mi familia, amigos por su comprensión y amor, principalmente a mi abuelo Adán, que desde el cielo, me cuida y en especial para una personita muy importante para mi, que estuvo desde el inicio de todo esto con su aporte, ya que gracias a ella, pude afrontar muchas situaciones y pude salir victorioso, gracias por estar siempre conmigo TAÍS An.Ja.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme fortaleza para lograr mis objetivos. A toda mi familia, tíos, primos, mis profesores de los 10 ciclos por haber contribuido en mi formación profesional a través de sus enseñanzas, apoyo y consejos en diversos temas académicos durante estos 5 años en la universidad.

A mi asesor de tesis Dr. Carlos Antonio Casma Zarate por su apoyo y asesoramiento en la tesis.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Hoyos Vidarte, Krisnark Romario, con DNI N° 76980533, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración de Empresas, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 06 de Abril del 2018



Hoyos Vidarte Krisnark Romario

DNI: 76980533

PRESENTACIÓN

La investigación, desarrollada en la empresa FloHouse SA, ubicada en el distrito de Barranco, en la ciudad de Lima, tuvo lugar solo en esta sede debido a la notable falta de organización del equipo, y deficiente liderazgo de las cabezas de cada grupo, ya que por lo mismo, hasta la fecha, no se reconoce el valor humano que se tiene en dicha organización, es por esta razón que se determinó el título “Liderazgo transformacional y la cultura organizacional de la empresa Flo House Oficina Principal – Barranco 2018”.

Capítulo I, se desarrolló la introducción, expresando la misma la realidad problemática, además de trabajos similares desarrollados años atrás tanto nacionales como internacionales, el marco teórico, en el que encontramos los conceptos y teorías de la investigación, y finalmente, con los problemas y objetivos, entre generales y específicos de la investigación.

Capítulo II, consta de los métodos aplicados, además del nivel, tipo y diseño de la investigación; también se encuentra la población y muestra y finalmente la técnica e instrumento aplicado.

Capítulo III, se encuentran los resultados obtenidos en el trabajo de campo.

Capítulo IV, se encuentra los distintos contrastes entre los trabajos previos, los objetivos, dimensiones con los resultados obtenidos, es decir, la discusión.

Capítulo V y VI, se plantearon las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se presentaron los anexos recolectados durante la investigación, como es el instrumento aplicado.

ÍNDICE

Carátula	I
Página del Jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaración de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice	VII
Índice de tablas	IX
Resumen	X
Abstract	XI
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.2.1 Antecedentes nacionales.....	14
1.2.2 Antecedentes internacionales	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	16
1.3.1. Liderazgo transformacional	16
1.3.2 Cultura organizacional.....	16
1.4 Formulación del problema	17
1.4.1 Problema general	17
1.4.2 Problemas específicos.....	17
1.5 Justificación del estudio.....	17
1.5.1 Justificación teórica	17
1.6 Hipótesis	19
1.6.1 Hipótesis general.....	19
1.6.2 Hipótesis específicas.....	19
1.7 Objetivos.....	20
1.7.1 Objetivo general.....	20
1.7.2 Objetivos específicos	20
II. MÉTODO.....	21
2.1 Diseño de investigación.....	22

2.1.1	Enfoque	22
2.1.2	Nivel.....	22
2.1.3	Diseño.....	22
2.1.4	Tipo.....	22
2.2	Variables.....	23
2.2.1	Variable 1: Liderazgo transformacional.....	23
2.2.2	Variable 2: Cultura Organizacional	24
2.2.3	Operacionalización.....	26
2.3	Población y muestra.....	30
2.3.1	Unidad de análisis	30
2.3.2	Población.....	30
2.3.3	Muestra.....	30
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.4.1	Técnica.....	30
2.4.2	Instrumento	31
2.4.3	Validez	32
2.5	Métodos de análisis de datos.....	33
2.6	Aspectos éticos	34
III.	RESULTADOS	36
IV.	DISCUSIÓN.....	45
V.	CONCLUSIONES	49
VI.	RECOMENDACIONES	51
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
VIII.	ANEXOS	56
	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Variables	23
Tabla N° 2: Operacionalización de Variables	26
Tabla N° 3: Población de la empresa FLOHOUSE	30
Tabla N° 4: Estructura dimensional de las variables del estudio	31
Tabla N° 5: Ítems de la escala Likert	31
Tabla N° 6: Validación de expertos	32
Tabla N° 7: Resumen de procesamientos de casos	32
Tabla N° 8: Estadísticas de fiabilidad	33
Tabla N° 9: Alfa de Cronbach	33
Tabla N° 10: Correlación	34
Tabla N° 11: Algunas características respecto a la ética del trabajo de investigación	35
Tabla N° 12: Dimensión motivacional (1-3) (agrupado)	37
Tabla N° 13: Dimensión personalidad (4-6) (agrupado)	37
Tabla N° 14: Dimensión positivismo (7 -9) (agrupado)	38
Tabla N° 15: Dimensión Identidad (10-12) (agrupado)	38
Tabla N° 16: Dimensión trabajo en equipo (13-15) (agrupado)	39
Tabla N° 17: Dimensión calidad de servicio (16-18) (agrupado)	39
Tabla N° 18: Prueba de normalidad de la variable proceso liderazgo transformacional y cultura organizacional	40
Tabla N° 19: Correlación No paramétrica – Rho de Sperman, Según la Hipótesis General	41
Tabla N° 20: Correlación No paramétrica – Rho de Sperman, según la Hipótesis Especifica 1	42
Tabla N° 21: Correlación No paramétrica – Rho de Sperman, según la Hipótesis Especifica	43

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del jefe inmediato y la cultura organizacional en la empresa Flo – House oficina principal – Barranco, a través de los trabajadores de las diferentes áreas, con el fin de conocer su percepción. El diseño que se aplicó fue el de no experimental – transversal, de enfoque cuantitativo – no probabilístico, nivel descriptivo y tipo aplicado. Se utilizó como instrumento a una encuesta. Como conclusión, se obtuvo el valor resultado de coeficiente que indica que existe entre las dos variables es alto pero negativo, ello debido a la carencia de un líder transformacional, que más bien representa a sí un encargado autoritario, dió como consecuencia que el equipo de trabajo, no es unido, no tiene identidad y principalmente no sabe trabajar en equipo, lo que perjudica la calidad del servicio de la empresa.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, cultura organizacional, motivación, personalidad, positivismo, identidad, trabajo en equipo, calidad de servicio.

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between the transformational leadership of the immediate boss and the organizational culture in the company Flo - House main office - Barranco, through the workers of the different areas, in order to Know your perception. The design that was applied was that of non - experimental - transversal, of quantitative approach - not probabilistic, descriptive level and applied type. A survey was used as an instrument. As a conclusion, the result value of the coefficient that indicates that it exists between the two variables is high but negative, due to the lack of a transformational leader, which rather represents if an authoritarian manager, gave as a consequence that the team of work, is not united, has no identity and mainly does not know how to work in a team, which harms the quality of service of the company.

Key words: Transformational leadership, organizational culture, motivation, personality, positivism, identity, teamwork, quality of service.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Desde los tiempos anteriores hasta la actualidad, es bien entendido, que el constante desarrollo de la organización, se basa en los trabajadores. A su vez no solo es poder indicar que la contratación del colaborador el cual está capacitado y/o titulado; que solo por contar con estudios, va a ayudar a cumplir con las metas pactadas por la empresa. A su vez se tiene que elegir correctamente al líder el cual dirigirá al grupo.

La gran mayoría de las equivocaciones lo ocasionan las organizaciones de hoy, el cual no toma en cuenta las distintas opiniones que pueden dar sus clientes internos. En varias ocasiones los trabajadores son cohibidos ya que no se les permite poder desenvolverse dentro de su puesto de trabajo.

En algunos casos los líderes son los hijos de los jefes, los cuales los eligen para que puedan desenvolverse y poder llevar al éxito a la empresa.

Esto se suma a las personas que no cuentan con un perfil del líder, del cual estos no se sienten identificados con la empresa para poder ejercer una adecuada labor y poder tener el mando de esta.

Menciona Harter, Schmidt y Halles (2002, citado por Alarcón, 2016) que el compromiso organizacional tiene que ver con compromiso e involucramiento del personal, el entusiasmo y que este responda a su centro de trabajo.

De esto, se puede añadir que, el compromiso organizacional, solo se logra en un centro laboral, siempre y cuando se tenga un correcto manejo y trato, pero sobre todo, una buena cultura organizacional.

En la actualidad no se han presentado trabajos los cuales hayan sido exactos al momento de ser planteados, pero se cuenta con un nivel internacional dentro de la investigación. Mendoza & Ortiz (2006) quienes desarrollaron este artículo en Bogotá, Colombia, el cual se basaba en diagnosticar que dimensiones constituían el liderazgo transformacional y así mismo, como la aplicación influía en la cultura organizacional de una organización. A nivel nacional Cervera (2012), refiere que las relaciones se hallaban entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de las organizaciones educativas de los Olivos, Lima, en donde los docentes eran los encuestados.

La organización “FLO - HOUSE S.A.C” se ubica en el mercado desde el año 2004 hasta la actualidad, la institución ha poseído un buen incremento económico y crecimiento en el mercado, obteniendo licitaciones de nuevos proyectos (condominios), en diferentes distritos. Sin embargo, a pesar de su continuo incremento por la inadecuada administración de diferentes mandos y/o disconformidades con algunos dueños, se han descuidado algunos propósitos (Condominios). A pesar de esto la institución ha sabido conservarse en el terreno, adquiriendo pese a los deficientes momentos, propósitos en su superioridad elevados. Incorporando a lo indicado, en esta organización, el sector de recursos humanos, delegado de cuidar por la comodidad de cada uno de sus colaboradores, no tiene control para desempeñar su trabajo, pues a pesar a los excesivos decisiones, es del Jefe Cesar, quien da la última palabra, acaparando decisiones que a pesar de no ser las adecuadas, tampoco son las inadecuadas, hace desorden salariales, pagando a un colaborador un elevado momento que al otro, lo que hace que el trabajador no se sienta acorde para poder desempeñarse en su labor, o en su imperfección, producen fastidio entre trabajadores y primordialmente, no se reconocen con su centro de labor. Hasta la actualidad, solo se han elaborado encuestas en los centros de salud, pero no para saber el pensamiento del trabajador, sino para saber el desenvolvimiento es por ese motivo que florece la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la empresa Flo – House oficina principal – Barranco?

1.2.Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes nacionales

Cervera (2012) La finalidad de esta investigación se emplearon mecanismos de Escala de Liderazgo Transformacional y el Inventario de Clima Organizacional de Halpin y Croft a 171 profesores de 5 instituciones del distrito de los olivos, luego de esto se correlacionaron en la prueba Rho de Spearman. Concluyendo que hay correlaciones significativas y adecuadas entre las variables a estudiar.

Chung (2017) el objetivo de investigación era hallar la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, se tuvo como enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo correlacional, deductivo y analítico, en una muestra de 50 profesores y 100 trabajadores administrativos. Para la elaboración de antecedentes se usó el Denison Organisational Culture Survey (DOCS) de Fey& Denison (2003), para determinar la Cultura Organizacional; el Multifactor Leadership Questionnaire. Avolio (1999) para poder

calcular el Liderazgo y el Knowledge Management Processes (Becerra y Sabherwal, 2001) para evaluar el trámite de conocimiento en el comportamiento de liderazgo transformacional y transaccional deducen sensaciones significativos en base a la gestión de conocimiento cuya finalidad fue la no relación entre comportamiento y liderazgo transformacional y una relación entre el comportamiento y el liderazgo transaccional. A pesar de que esta investigación no está ligada con el tema que se está desarrollando es de sumo conocimiento a través de lo que es el liderazgo transformacional.

1.2.2 Antecedentes internacionales

González; González; Ríos y León (2013) La finalidad de esta investigación fue deliberar las variables diferentes en los 60 maestros de la facultad de arquitectura y diseño de la Universidad del Zulia. Fue de tipo descriptivo, no experimental, de campo y de corte transversal. Según los rendimientos extraídos se indicó que existe un desempeño organizacional de elevado nivel, enfocado en los factores tácitos en esta teoría: personalidad, apreciación personal, motivación y alentamiento especulativo. A su vez se diagnosticó que los profesores de las dos entidades no promueven en su función, la tolerancia psicológica como un elemento clave en la activa escolar.

Vázquez (2013) Tiene como finalidad buscar la relación entre liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo para ello se buscaron primero los antecedentes generales de liderazgo y después se fueron enlazando los significados precursores, para finalmente elaborar una descripción completa del líder transformacional. La segunda vertiente, se elaboró en base al estudio de la investigación que correlaciona el liderazgo transformacional con la cultura organizacional y el cambio educativo. En ella, se examinaron análisis que ayudaran a entender las relaciones que existen entre los tres constructos. Finalmente, se elabora una meditación en la que se identifican líneas viables de investigación, a partir del estado del arte en que se halla el conocimiento que relaciona el liderazgo transformacional con el cambio educativo y la cultura organizacional como componente contextual.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo transformacional

Cuando se desea conceptualizar el liderazgo transformacional, se puede deducir que es el individuo que posee la cualidad, capacidad, y especialmente, la personalidad, para administrar un conjunto, enfocándose en su ejemplo.

Mendoza (2006) refiere que se deduce al sobresalir de la percepción de los colaboradores, los cuales aprueban y se involucran con el éxito de la misión de la empresa poniendo de lado sus beneficios individuales.

Bass (1985, p.21, citado por Mendoza 2006) refiere que es aquello que impulsa a los individuos a elaborar más de lo que esperan ellas mismas y como efecto, se elaboran transformaciones en los conjuntos, las empresas y la sociedad.

Añade además que el liderazgo transformacional a diferencia del liderazgo transaccional que se estima más habitual, mientras que el transformacional posee éxito al innovar la base motivacional de la persona desde una motivación básica hasta transformarla un compromiso.

1.3.2 Cultura organizacional

Se refiere como cultura organizacional, a la manera de labor en la que se desenvuelve una organización.

Alvarado (2003) refiere que la cultura organizacional es una apreciación que se desea tener de la empresa y del medio ambiente organizacional y trata en el valor propicio o de aprobación o perjudicial o de retroceso del ambiente organizacional para los individuos que constituyen la empresa.

Anzola (2003, citada por Mendoza 2006) refiere que es el grupo de prácticas benéficas elementos que proporcionan deducir las cualidades que diferencian a una localidad ya que constituyen una atmosfera efectiva habitual y un marco cognitivo compartido.

La teoría de la cultura organizacional según Pacanoswsky y Trujillo (1982) refirieron que esta está conformada por tres supuestos. Los socios de la empresa elaboran y conservan un sentido simultáneo de la actualidad de la empresa la cual brinda una mejor comprensión de los valores de la empresa.

La utilización y la paráfrasis de las insignias son primordiales para el conocimiento de la empresa.

Las culturas transforman de una u otra al igual que las definiciones. Ellos además opinaban que los individuos solo al conversar están teniendo una comunicación y edificando su cultura.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Flo – House oficina principal – Barranco?

1.4.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre las diversas áreas de la empresa considerándola conducta del jefe inmediato de los mismos, según la percepción del personal?

¿Cuáles la relación entre los trabajadores de las diversas áreas de la empresa con su jefe inmediato, considerando la personalidad con la que este se desempeña?

¿Cuáles la relación entre los trabajadores de las diversas áreas de la empresa con su jefe inmediato, considerando el positivismo del mismo, respecto a la cultura organizacional?

¿Cuál es el nivel de identidad con la que se caracteriza el grupo de trabajo, respecto a la cultura organizacional en la que cumple funciones?

¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo que desempeña cada área respecto a la cultura organizacional en la que labora?

¿Cuál es el nivel de la calidad de servicio que representa cada área, respecto a la cultura organizacional en la que labora?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

La importancia de la investigación trata de comprobar los componentes no funcionales del liderazgo de la cabeza de la organización FloHouse – Barranco, en base a la apreciación de

sus oportunos colaboradores, con la finalidad de constituir la relación entre esta variable y la cultura organizacional.

Esto permitirá, que el alto mando de la organización, posea más juicio y acierto para el trato con sus colaboradores, y poseer noción de lo que él está comunicando y a su vez, estableciendo una cultura organizacional que quizá no es la que el mismo, desea mostrar.

En efecto, la investigación logra favorecer a las altas gerencias y entidad laboral en general, que entre otras apariencias involucraría el progreso de una segura y eficaz cultura organizacional, que a su vez cree la caracterización con la organización, motivación y aportación de las altas gerencias y del colaborador.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe una relación negativa y de un trato incorrecto entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional según la percepción de los trabajadores de la empresa FloHouse – Barranco, en referencia a su jefe directo.

1.6.2 Hipótesis específicas

Existe limitada relación entre las diversas áreas de la empresa considerando la conducta del jefe inmediato de los mismos, según la percepción del personal.

Existe una mala relación entre los trabajadores de las diversas áreas de la empresa con su jefe inmediato, considerando la personalidad con la que este se desempeña.

Existe limitada relación entre los trabajadores de las diversas áreas de la empresa con su jefe inmediato, considerando el positivismo del mismo, respecto a la cultura organizacional.

Existe un bajo nivel de identidad con la que se caracteriza el grupo de trabajo, respecto a la cultura organizacional en la que cumple funciones, debido al limitado y poco ético trato del jefe inmediato.

Existe un bajo nivel de trabajo en equipo que desempeña cada área respecto a la cultura organizacional en la que labora.

Existe un bajo nivel de la calidad de servicio que representa cada área, respecto a la cultura organizacional en la que labora.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del jefe inmediato y la cultura organizacional en la empresa Flo – House oficina principal – Barranco.

1.7.2 Objetivos específicos

Establecer relación entre las diversas áreas de la empresa considerando la conducta del jefe inmediato de los mismos, según la percepción del personal.

Determinar la relación entre los trabajadores de las diversas áreas de la empresa con su jefe inmediato, considerando la personalidad con la que este se desempeña.

Determinar la relación entre los trabajadores de las diversas áreas de la empresa con su jefe inmediato, considerando el positivismo del mismo, respecto a la cultura organizacional.

Identificar el nivel de identidad con la que se caracteriza el grupo de trabajo, respecto a la cultura organizacional en la que cumple funciones, debido al limitado y poco ético trato del jefe inmediato.

Identificar el nivel de trabajo en equipo que desempeña cada área respecto a la cultura organizacional en la que labora.

Determinar el nivel de la calidad de servicio que representa cada área, respecto a la cultura organizacional en la que labora.

II. MÉTODO

Se usó el método hipotético deductivo, el cual Sánchez (2012) refiere que es el proceso razonable para indagar la solución a las dificultades que nos proyectamos. Trata en formular hipótesis en base a las posibles soluciones al problema trazado, y en demostrar con los datos accesibles si estos están de acuerdo con ellas.

2.1 Diseño de investigación

2.1.1 Enfoque

El enfoque es cuantitativo, Kelinger (2002) refiere que se desarrolla a través de métodos de recopilación de datos sin medición numérica, como las conceptualizaciones y las visualizaciones; este es factible, y se desarrolla entre los eventos y su determinación, entre las respuestas y el proceso de la teoría. Trata de constituir la actualidad, tal y como lo visualizan los actores en un sistema social relativamente establecido.

2.1.2 Nivel

El nivel de investigación fue correlacional, según Hernández (2012) refiere que este nivel establece las relaciones entre los distintos análisis, es muy esencial para pronosticar las tendencias que poseerán los elementos evaluados.

2.1.3 Diseño

El diseño fue no experimental con un corte transversal, Hernández, Fernández y Baptista (2003) refiere que es el que determina al investigador lo que tiene que hacer para poder cumplir sus objetivos de análisis y para responder a las preguntas de conocimiento que ha determinado.

Kerlinger (Hernández, Fernández & Baptista 2003), refiere que es no experimental por que no se manipulan deliberadamente las variables. Es decir trata de investigar donde no se hacer variar de forma intencional las variables independientes. A su vez refiere que la investigación transversal, ya que se recolectan los datos en un solo momento.

2.1.4 Tipo

Se utilizó el tipo descriptiva, Hernández, Fernández & Baptista (2003) refieren que los análisis descriptivos tratan de calcular o recopilar información de manera conjunta e independiente en base a conceptos o variables de las cuales se habla.

2.2 Variables

Tabla N°.1 Variables

VARIABLES	
VARIABLE 1	Liderazgo Transformacional
VARIABLE 2	Cultura organizacional

Fuente: Elaboración propia

Variables de estudio

2.2.1 Variable 1: Liderazgo transformacional

El modelo realizado por Bass (1985, citado por Mendoza 2006), reflexiona acciones para su cálculo, a fin de inducir al trabajador a seguir sus pasos, y por tal su ejemplo, por ello se manifiesta su cuidado y respeto al tener en cuenta a cada individuo de su conjunto de labor, inquietándose por lo que requiere.

Estas actividades son:

Dominio idealizado

Estimulación inspiracional

Motivación intelectual

Respeto Individualizada

Dimensiones

Motivación

Respecto a la definición de motivación en un ámbito laboral, Marín & Velasco (2005) lo definen de la siguiente manera:

Trata de tener en cuenta la conceptualización de poder motivar que ha sido interpretado como situación intrínseca al individuo y como proceso concluyente en lo que los individuos realizan, y como se evalúa con los momentos y situaciones de sus vidas; para lograr el desarrollo individual.

Personalidad

Parte de la actividad de una empresa, sucede cuando un jefe se vuelve más un líder que una autoridad, en la mayoría de veces esto suele ser reflejado en la personalidad que este desempeñe. Soro (2001, citado por Ramírez 2004) y Dubrin (2003, citado por Ramírez 2004), definen la personalidad y sus efectos en un grupo de trabajo de la siguiente manera.

La personalidad representa lo que poseen en común los individuos y lo que las diferencia y es esencial, ya que incurre en los triunfos, decepciones y problemas en la organización y en los períodos de ánimos, ocupaciones, estimulaciones y cualidades de los clientes.

2.2.2 Variable 2: Cultura Organizacional

Según Mendoza (2006), indica que la cultura implica el desarrollo y evolución de las personas en sus relaciones, reglas de interacción y condiciones de vida. Es por esa razón que tiene en consideración los siguientes indicadores para su medición

Alianza

Apoyo

Entusiasmo

Aprecio

Contacto

Énfasis en el beneficio

Ejemplaridad

Respeto

Dimensiones

Identidad

Querol (2016) define la identidad como la forma de ser, comportarse, diferenciarse y actuar ante cualquier situación que se amerite.

Cuando de hablamos de la identidad de un grupo, podría decirse que también se identifican por una serie de características que los haga diferentes al resto, puede ser la puntualidad, la

unión, el trabajo en equipo, o aspectos negativos como, la impuntualidad, el desorden, entre otros.

Trabajo en equipo

Un equipo está constituido por personas que poseen los mismos intereses y ponen a la práctica los conocimientos, habilidades en conjunto, para llegar a un determinado fin, el mismo resulta ser un fin común, así lo define Dávila (2014). Así también, se puede decir, que el trabajo que pueda realizar un equipo, solo será exitoso si se tiene un buen líder, y si se le toma valor a cada uno de los integrantes.

Calidad de servicio

Alaya & Gonzales (2015), mencionan que la calidad en servicio, se considera como la base de habilidades que destacan entre los demás competidores, ya que aportan valor de ellos mismos y una imagen en concreto.

Esto quiere decir a su vez, que la calidad pese a ser tanto tangible como intangible, podrá ser diferenciada por los clientes que adquieran el servicio o producto.

2.2.3 Operacionalización

A continuación se darán a conocer la operacionalización de las variables.

Tabla 2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERZGO TRANSFORMACIONAL	Desarrollo de actividades a fin de motivar al personal a seguir sus pasos, y por ende su ejemplo, de esta manera, demuestra su atención y consideración al tomar en cuenta a cada persona de su grupo de trabajo, preocupándose por lo que necesita. Bass (1985)	Motivación	Conducta	1. Su jefe directo tiene una conducta correcta y respetuosa al momento de dirigirse a ud.	1.Muy en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4.De acuerdo 5.Muy de acuerdo
			Sistema cognitivo	2. Su jefe directo tiene un aprendizaje, razonamiento, comunicación, actuación y comportamiento adaptativo a cada uno de los integrantes de su personal.	
			Entorno	3. Su jefe directo genera un buen entorno laboral.	
		Personalidad	educación	4. Su jefe directo, mantiene su educación ante cualquier situación y persona con la que	

				le toque tratar.	
			creatividad	5. Su jefe directo usa creatividad para resolver algún problema o situación que lo requiera.	
			competente	6. Su jefe directo es competente para ejercer el cargo en el que se desarrolla.	
		Positivismo	Práctica	7. Su jefe directo se muestra como un modelo a seguir respecto a la práctica y experiencia en el cargo que ocupa	
			Aporte	8. Su jefe directo aporta conocimientos para su desempeño en el cargo que ud ocupa.	
			Ventaja	9. Su jefe directo genera una ventaja competitiva para el desempeño en el cargo que ud ocupa.	

CULTURA ORGANIZACIONAL	Implica el desarrollo y evolución de las personas en sus relaciones, reglas de interacción y condiciones de vida. Según Mendoza (2006),	identidad	Diferencial	10. Su grupo de trabajo es se caracteriza por ser único y diferente al resto.	
			Aptitud	11. Su grupo de trabajo tiene buena aptitud para desempeñar el trabajo que le corresponde.	
			formación	12. Su grupo de trabajo tiene una buena formación para ejercer el cargo que desempeña.	
		Trabajo en equipo	Unión	13. Su grupo de trabajo se mantiene unido ante cualquier problema o situación	
			Compromiso	14. Su grupo de trabajo muestra siempre compromiso con su trabajo y a los acuerdos que tiene el equipo.	
			colaboración	15. Su grupo de trabajo se muestra siempre colaborativo con el equipo y con cualquier integrante	

				del mismo.	
		Calidad de servicio	Valor	16. La labor que desempeña su grupo de trabajo tiene valor, por la calidad con la que la realizan.	
	Énfasis en el rendimiento o		17. El rendimiento de cada integrante de su grupo de trabajo es suficiente para desarrollarlo con la calidad que este amerita.		
	entusiasmo o		18. Su grupo de trabajo, desempeña su labor con mucho entusiasmo.		

2.3 Población y muestra

2.3.1 Unidad de análisis

La población de la investigación está conformada por 25 personas, los cuales son los trabajadores de la empresa Flo-House.

2.3.2 Población

La población está determinada de forma distinta ya que se base en el enfoque en el que se desenvuelve la investigación. Se tiene un enfoque cuantitativo, Selltiz (1980 citado por Hernández, Fernández & Baptista 2003) refiere que la población es el grupo de todos los temas que concierten con una sucesión de detalles.

Baptista, (1983, citado por Hernández, Fernández & Baptista 2003) nos dice que la población en lo que es el enfoque cuantitativo se deben situar precisamente entorno a sus cualidades de información, de lugar y tiempo.

Tabla 3. Población de la empresa Flo House

Flo- House (Barranco)	Total Población
1. Colaboradores de la sede Barranco.	26

2.3.3 Muestra

La muestra es censal ya que es la totalidad de la población, según Hernández, Fernández & Baptista (2003) afirma que la muestra es el subconjunto de la población; a través del cual se recaudan los datos, los cuales se determinar o delimitan de antemano con exactitud; el cual tiene que ser representativo.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

La técnica empleada es la encuesta la cual se aplicará a cada uno de los integrantes del personal de Flo House Sede Barranco.

2.4.2 Instrumento

Se usaron dos cuestionarios, de los cuales uno fue para poder medir el liderazgo transformacional y el otro para la segunda variable cultura organizacional.

El instrumento que se uso fue el cuestionario determinado, se usó la escala de Likert para el desarrollo de la encuesta determinada de la investigación a campo.

Tabla 4. Estructura dimensional de las variables de estudio

Variable	Dimensión	Ítems
Liderazgo transformacional	Motivación	1-3
	Positivismo	4-6
	Personalidad	7-9
	Identidad	10-12
	Calidad de servicio	13-15
Cultura Organizacional	Trabajo en equipo	16-18

Fuente: Elaboración propia

Para la aplicación de las encuestas, se hizo de la escala de Likert, en la que se usó la escala gramática Nunca, Casi nunca, a veces, Casi siempre, siempre.

Tabla 5. Ítems en la escala de Likert

Puntuación	Denominación	Inicial
1	Nunca	N
2	Pocas veces	P V
3	Muchas veces	M V
4	Siempre	S

Fuente: Elaboración propia

2.4.3 Validez

En este análisis la encuesta fue validada por tres juicios de expertos.

Tabla 6. Validación de expertos

N°	Grado	Expertos	Validez del instrumento
asesor 1	Dr.	Nérida rey Córdova de Velásquez	aplicable
asesor 2	Dr.	Pedro Costilla Castillo	aplicable
asesor 3	Dr.	Casma Zárate , Carlos Antonio	aplicable

Fuente: Propia

2.4.4 Confiabilidad del instrumento

La investigación, se vio por conveniente emplear el juicio de tres expertos quienes manejan el conocimiento necesario de la metodología aplicada en la presente, ello garantiza a su vez, que los instrumentos aplicados están bien elaborados.

Tabla.7 Resumen de procesamientos de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

2.6.2 fiabilidad del instrumento

Fuente Propia

Tabla 8 Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa	de	N de elementos
.845		18

Como se observa en la Tabla 8, la información procesada en el programa SPSS 24, dio como resultado respecto al alfa de Cronbach un 0.845, lo cual demuestra que la encuesta aplicada es más que admisible y que a su vez, el instrumento tiene validez y confiabilidad.

Tabla 9. Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	
Valor	Nivel de aceptación
0.25	Confiabilidad baja
0.50	Confiabilidad media
0.75	Confiabilidad aceptable
0.95	Confiabilidad elevada

Fuente: Elaborado en base a Hernández, Fernández y Baptista (2010)

2.5 Métodos de análisis de datos

Habiendo aplicado la encuesta, se obtuvieron los datos necesarios, para ser procesados mediante el programa IBM SPSS statistics 24, donde fueron examinadas las variables “Liderazgo transformacional y Cultura organizacional”, y de esta manera, obtener la respectiva verificación de los datos.

Además se hizo la aplicación de la prueba de normalidad usando el método de Kolmogorov- Smirnov.

Finalmente, después de identificar que la distribución de las variables no es normal, se desarrolló el estudio de la prueba no paramétrica desarrollando la prueba índice de correlación Tau-b de Kendall en el programa IBM SPSS versión 24. Para el estudio estadístico se tendrá en cuenta estadísticamente significativa una probabilidad de $p < 0.05$.

Los criterios para identificar el significado del coeficiente de correlación Tau-b de Kendall se demuestra en la Tabla 10

Tabla 10 correlación.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

2.6 Aspectos éticos

En la investigación se respetaran los derechos del autor tanto como la identificación de los entrevistados.

La información recolectada en este análisis, podrá establecer de forma más definida, que mejoras logran aplicar en base a las buenas prácticas que debe tener un líder, en especial en el entorno laboral. Además, servirá también para conocer de qué manera se puede integrar más al grupo de trabajo y que estos se identifiquen con la empresa en la que trabajan.

Algunos puntos observables en la tabla 8.

Tabla 11. Algunas características respecto a la ética del trabajo de investigación

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Consentimiento informado	Los individuos participaron en la investigación propuesta sólo cuando ésta es simultánea con sus valores, intereses y preferencias.
Confidencialidad	Es el anonimato en la identidad de las personas colaboradores en el estudio, como a la privacidad de la información que es revelada por los mismos.
Observación participante	Es la interacción que establece el investigador con los informantes y su papel como herramienta para la recolección de los datos

III. RESULTADOS

Se desarrolló en base a las 25 encuestas respondidas por los trabajadores de la organización Flo-Hopuse ubicada en el distrito de barranco-Lima 2018. El resultado final de la investigación fue el siguiente:

Tabla 12. Dimensión motivacional (1-3) (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	7.7	7.7	7.7
	CASI NUNCA	6	23.1	23.1	30.8
	A VECES	10	38.5	38.5	61.5
	CASI SIEMPRE	8	30.7	30.7	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Para una visión más extensa, se dividió incluir también, gráficos de cada dimensión por apartado, en las que se logra visualizar la apreciación del trabajador, respecto a la motivación que recibió de su jefe directo

Tabla 13. Dimensión Personalidad (4-6) (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	19.2	19.2	19.2
	CASI NUNCA	6	23.1	23.1	42.3
	A VECES	10	38.5	38.5	38.5
	CASI SIEMPRE SIEMPRE	5	19.2	19.2	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Se observa que los trabajadores de la empresa Flo-House respondieron en un 38.5% la respuesta a veces, un 23.1% la respuesta casi nunca, un 19.2% la respuesta casi siempre y un 19.2% la respuesta nunca.

Tabla 14. Dimensión Positivismo (7-9) (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	7.7	7.7	7.7
	CASI NUNCA	14	53.8	53.8	61.5
	A VECES	8	30.8	30.8	30.8
	CASI SIEMPRE	2	7.7	7.7	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Se visualiza que los trabajadores de la empresa Flo-House respondieron en un 53.8% la respuesta casi nunca, un 30.8% la respuesta a veces, un 7.7% la respuesta casi siempre y un 7.7% la respuesta nunca.

Tabla 15. Dimensión Identidad (10-12) (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	10	38.5	38.5	38.5
	CASI NUNCA	8	30.8	30.8	30.8
	A VECES	6	23.1	23.1	30.8
	CASI SIEMPRE	2	7.6	7.7	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Se visualizará que los trabajadores de la empresa Flo-House respondieron en un 38.5% la respuesta nunca, un 30.8% la respuesta casi nunca, un 23.1% la respuesta a veces y un 7.6% la respuesta casi siempre.

Tabla 16. Dimensión Trabajo en equipo (13-15) (agrupado)

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	34.6	34.6	34.6	
	CASI NUNCA	11	42.3	42.3	65.4	
	A VECES	6	23.1	23.1	100.0	
	Total	26	100.0	100.0		

Fuente: Elaboración Propia

Se visualizará que los trabajadores de la empresa Flo-House respondieron en un 42.3% la respuesta casi nunca, un 34.6% la respuesta nunca, un 23.1% la respuesta a veces.

Tabla 17. Dimensión Calidad de Servicio (16-18) (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	28.6	30.8	30.8
	CASI NUNCA	12	42.9	46.2	69.2
	A VECES	6	28.5	23.1	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Se observa que los trabajadores de la empresa Flo-House respondieron en un 42.9% la respuesta casi nunca, un 28.6% la respuesta nunca, un 28.5% la respuesta a veces.

Prueba de normalidad de las hipótesis

Regla de decisión:

Si Sig. $p < 0.05$ = Rechazo H_0

Si Sig. $p > 0.05$ = Acepto H_0

Regla de Correspondencia:

$N < 50$ = Shapiro - Wilk

$N > 50$ = Kolmogorov - Smirnov^a

Según hipótesis general

Tabla 18. Prueba de normalidad de la variable proceso Liderazgo Transformacional y cultura organizacional.

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,933	25	,000
Cultura organizacional	,743	25	,000

Fuente: reporte del SPSS 24

Calculo de la significación:

$P = \text{Sig.}$

$0,000 = \text{Sig.}$

INTERPRETACIÓN

Según la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk muestra en la tabla N°34 realizada a una muestra de 25 trabajadores dio como resultado un nivel de significancia menor a 0.05; obteniendo 0.00 en el nivel de significancia de la variable Liderazgo transformacional y 0.00 en el nivel de significancia de la variable Cultura organizacional.

Por consiguiente, se asume el valor menor para la decisión de la prueba de normalidad y la significancia aceptada es de 0.05, por ello, se determinó que el dato no tiene distribución normal y las pruebas analizadas son pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

PRUEBA DE LAS HIPÓTESIS

Hipótesis general

HG: Existe una relación negativa y de un trato trato incorrecto entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional según la percepción de los trabajadores de la empresa FloHouse – Barranco, en referencia a su jefe directo.

HO: NO Existe una relación negativa y de un trato trato incorrecto entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional según la percepción de los trabajadores de la empresa FloHouse – Barranco, en referencia a su jefe directo.

H1: Existe una relación negativa y de un trato trato incorrecto entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional según la percepción de los trabajadores de la empresa FloHouse – Barranco, en referencia a su jefe directo.

Tabla 19. Correlación No paramétrica – Rho de Sperman, Según la Hipótesis General.

Correlaciones				
			LIDERAZGO TRANSNFORMACIONAL	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Sperman	LIDERAZGO TRANSNFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1.000	0.436
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	0.436	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

Fuente: Reporte del SPSS 24

INTERPRETACIÓN

La tabla 35 muestra la prueba de Rho Spearman de la variable de estudio se consiguió un coeficiente de correlación de 0.436, con un nivel de significancia menor $\alpha = 0.05$, por lo tanto se aceptó la hipótesis alterna (H1) de la investigación y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Por lo tanto, según la tabla de Hernández et al (2010) se considera como correlación positiva débil, indicando que existe una relación negativa y de un trato incorrecto entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional según la perspicacia de los colaboradores de la empresa FloHouse – Barranco, en referencia a su jefe directo.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Hg: Existe limitada relación entre las diversas áreas de la empresa considerando la conducta del jefe inmediato de los mismos, según la percepción del personal.

HO: NO Existe limitada relación entre las diversas áreas de la empresa considerando la conducta del jefe inmediato de los mismos, según la percepción del personal.

H1: SI Existe limitada relación entre las diversas áreas de la empresa considerando la conducta del jefe inmediato de los mismos, según la percepción del personal.

Tabla 20. Correlación No paramétrica – Rho de Sperman, según la Hipotesis Especifica 1.

			Conducta de jefe inmediato	Percepción del personal
Rho de Spearman	Conducta de jefe inmediato	Coefficiente de correlación	1,000	0,145
		Sig. (bilateral)	.	0,176
		N	25	25
	Percepción del personal	Coefficiente de correlación	0,145	1,000
		Sig. (bilateral)	0,176	.
		N	25	25

Fuente: Reporte del SPSS 24

INTERPRETACIÓN

La tabla 20 muestra la prueba de Rho Spearman de la variable de estudio se consiguió un coeficiente de correlación de 0.145, con un nivel de significancia menor $\alpha = 0.05$, por ello se aceptó la hipótesis alterna (H1) de la investigación y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Por lo tanto, según la tabla de Hernández et al (2010) se considera como correlación positiva muy débil o baja, indicando que Existe limitada relación entre las diversas áreas de la organización considerando la conducta del jefe inmediato de los mismos, según la perspicacia del personal.

Contrastación de la hipótesis específica 2

HG: Existe una mala relación entre los trabajadores de las diversas áreas de la empresa con su jefe inmediato, considerando la personalidad con la que este se desempeña. HO: NO Existe una mala relación entre los trabajadores de las diversas áreas de la empresa con su jefe inmediato, considerando la personalidad con la que este se desempeña. H1: SI Existe una mala relación entre los trabajadores de las diversas áreas de la empresa con su jefe inmediato, considerando la personalidad con la que este se desempeña.

Tabla 21. Correlación No paramétrica – Rho de Sperman, según la Hipotesis Especifica

			Jefe inmediato	Personalidad de los trabajadores
Rho de Spearman	Jefe inmediato	Coeficiente de correlación	1,000	0,360
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	25	25
	Personalidad de los trabajadores	Coeficiente de correlación	0,360	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	25	25

Fuente: Reporte del SPSS 24

INTERPRETACIÓN

La tabla 21 muestra la prueba de Rho Spearman de la variable de estudio se consiguió un coeficiente de correlación de 0.360, con un nivel de significancia menor $\alpha = 0.05$, por ello se aceptó la hipótesis alterna (H1) de la investigación y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Por lo tanto, según la tabla de Hernández et al (2010) se considera como correlación positiva muy débil o baja, indicando que Existe una mala relación entre los colaboradores de las diversas áreas de la organización con su jefe inmediato, considerando la personalidad con la que este se desempeña.

IV. DISCUSIÓN

La investigación aquí expuesta, ya con resultados, nos permite denotar, que pese a que el objetivo principal era el conocer la relación de las variables Liderazgo transformacional y la cultura organizacional según la perspicacia de los colaboradores, se pudo hallar a su vez el disgusto que siente el trabajador como tal en esta empresa, esto debido a distintas situaciones en las que los mismos, mientras fueron entrevistados pudieron comentar, entre ellos tenemos el hecho que no sienten que su trabajo sea valorado, entre los ejemplos oídos consecutivamente, era el que a fin de colaborar con la empresa, en indeterminadas ocasiones se quedaban laborando fuera de su horario de trabajo, y el mismo no era reconocido ni económica ni por reposición de horas.

Esta investigación, tuvo como primordial aportación, el de dar a conocer la voz y voto de esta empresa, que si bien solo será conocido por el lector, puede en otras palabras, aportar en un próximo tema a investigar, en relación a este aquí expuesto, y por ende, utilizar lo aquí encontrado, como un ejemplo o por otra parte, también brindando una solución inmediata.

Si nos enfocamos en los trabajos previos tanto nacionales como internacionales, es raudo identificar algunas similitudes como diferencias respecto a este trabajo de investigación.

Dentro de los antecedentes mostrados, encontramos semejanza con el trabajo de investigación Chung Alva, V. M. (2017), ya que si bien, esta buscaba determinar el impacto que ocasionaban la relación de estas dos variables, en transcurso de la investigación, el primer paso era determinar en primera instancia la relación de las variables, para llegar al fin determinante de la investigación.

Otra investigación que se asemeja a lo que este trabajo tenía como objetivo, es el de Vázquez (2013), aparentemente no, ya que este maneja 3 variables, sin embargo, al culminar dicha de investigación, decidieron hallar la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional, para luego determinar cómo esta afecta al cambio educativo.

En contraste sin embargo, encontramos a González; González; Ríos y León (2013), quienes tenían como objetivo principal, el de determinar las características del liderazgo transformacional, no obstante, se tomó en cuenta como antecedente, debido a que dentro de esta investigación, observaron cómo estas impactan y generan cambios en la cultura organizacional de un grupo de trabajo.

De acuerdo a los resultados conseguidos se ha llegado a conclusión que existe relación negativa del variable liderazgo transformacional y la cultura organizacional, ello

principalmente si tomamos en cuenta que la ausencia de liderazgo que existe en Flo House, da como resultado un equipo sin identidad, que solo sigue a una autoridad y no a un líder. En contraste a nuestro resultado, tenemos el de Cervera (2012) en su tesis se obtuvo relaciones positivas, ello debido a que el trabajo de líder transformacional se desempeñaba de tal forma que la cultura organizacional del equipo se desempeñaba muy bien, principalmente respecto al trabajo en equipo.

Sin duda alguna, los antecedentes utilizados para esta investigación tienen similar metodología a la aplicada en esta investigación, de diseño no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo, no probabilístico, nivel descriptivo y tipo aplicado, sin embargo, el que más se asemeja al aquí aplicado es el que utilizó Chung (2017) su tesis tuvo como enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo correlacionar, deductivo y analítico.

De ello, es muy resaltante lo que se observa en la Figura N° 2, en la cual se observa, que solo el 19.2% se encuentra satisfecho con la influencia que tiene la personalidad de su jefe directo, y la personalidad como tal, teniendo como contra respuesta también 19.2% que indica que nunca se siente conforme. Esto puede ser interpretado o entendido, debido a que el jefe directo de la mayoría de áreas, pese a ser profesional, no tiene la suficiente experiencia laboral, y mucho menos el liderazgo que se necesita para la dirección de un grupo, y también, puede ser que se deba al hecho que mucho de los jefes directos, no saben dividir sus problemas personales con el trabajo, suelen traer la carga a la empresa, y peor aún desquitarse con el trabajador.

Esto también se puede visualizar en la siguiente figura (Figura N°3), en ella se ve reflejada la opinión que tienen los trabajadores respecto al positivismo que tiene el jefe directo en la empresa, donde un 53.8% indicó que casi nunca el antes mencionado se muestra de esa manera, y mucho menos, los motiva a sentirse bien en su centro de labores, o si quiera los premia por desempeñarse bien.

Respecto al grupo como tal, se observa que si trabajan brindando calidad, sin embargo, lo que llama la atención y es necesario corregir, es el hecho que no se identifican con la empresa, y mucho menos se entienden como equipo, en la Figura N° 4, casi el 40% de los encuestados indicaron nunca sentirse identificados o tener identidad como equipo, muchos comentaban que regularmente todo el personal trabaja para si mismo y por su propio bien, es decir, vienen solo a cumplir su trabajo, además en la Figura N°5, casi el 50% de los

encuestados indicaron que casi nunca trabajan en equipo, esto explicaría porque no tienen identidad como grupo también.

V. CONCLUSIONES

Desde la perspectiva del investigador de este trabajo, se considera que sin duda lo más resaltante de los resultados de esta investigación es el hecho que casi el 50% del personal encuestado, indica que su jefe directo no es muy respetuoso ni se adapta rápido a cada uno de los integrantes del personal, ello se puede visualizar en las tablas 13 y 14.

Por otra parte, la carencia de identidad y ausencia de trabajo en equipo del personal, se dan como consecuencia de la falta de orientación y de un líder que al mismo tiempo sea un ejemplo a seguir, la que sin una guía, ocurre lo que se da en este momento en Flo House, que todos son celosos con su trabajo, y no se ayudan a crecer en el ambiente laboral entre sí.

Aunque no parezca, la relación negativa que existe entre las variables liderazgo transformacional y cultura organizacional, ha hecho que la calidad del servicio ofrecido sea tan bajo, que ha ocasionado el cierre de varias de las sedes de Flo House, como ocurrió en la sede de los Olivos.

VI. RECOMENDACIONES

Para una mejora, se considera que el Jefe inmediato, debería llevar unas clases de liderazgo sencillas, a fin de mejorar la manera en que lleva el grupo, y de ser necesario, cambiar de jefe, debido a que lo principal después del producto para servicio en un empresa, es el recurso humano, su salud mental, física y principalmente psicológica, ello debido a que si este se siente parte fundamental de la empresa, hará los objetivos suyos, así como los logros.

Considero además, que debería realizarse una integración una vez al mes, o en su defecto, 1 vez cada trimestre, en la que el personal pueda conocerse en otro ámbito del ambiente laboral, y así pueda adquirir otro tipo de confianza tanto con sus compañeros de trabajo como de los jefes.

Manejar una dirección horizontal, sin duda hará que las opiniones, ideas y confianza entre los trabajadores y su jefe directo llegue mucho más rápido y de manera más clara, la comunicación será directa, y en caso ocurriese algún problema por parte de uno de los lados, la solución se daría más rápido, ya que ya habría un lazo de confianza más fuerte, al evitar llamar a su jefe “Jefe” o “Señor” sino más bien, llamarlo por su nombre.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, R. (2016). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail, Lima, 2014. Universidad Peruana Unión.
- Cervera, L. (2012). Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Dávila Rodríguez, E. (2014). Relación del trabajo en equipo con la cultura organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 400. Ministerio de Salud - Minsa. Tarapoto, periodo 2012 - 2013. Universidad Nacional de San Martín
- Flores, E. & Zepeda, M. (2007). Importancia de la Incorporación temprana a la investigación científica en la Universidad de Guadalajara.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. La Habana: Editorial Félix Varela, 2.
- Hernández, R. (2012). *Metodología de la investigación en ciencias de la salud*. Ecoe Ediciones.
- Marín Fernández, A., & Velasco de Lloreda, M. (2005). Condiciones motivacionales y desarrollo de carrera. *Estudios Gerenciales*, (97), 61-82.
- Mendoza, M.; Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, junio, 118-134
- Querol Lámbarri, M. (2016). Identidad. IUS ET VERITAS.

Ramírez Plazas Plazas, E. (2004). ¿Cómo influye la personalidad sobre la imagen de una empresa? *Pensamiento & Gestión*, (17), 65-94.

Sánchez, J. (2012). *Los métodos de investigación*. Ediciones Díaz de Santos.

Vázquez, A. (2013). INTERDEPENDENCIA ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, CULTURA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO EDUCATIVO: UNA REFLEXIÓN. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, Sin mes, 73-91

VIII. ANEXOS

ANEXO N° 1 Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Liderazgo transformacional	Desarrollo de actividades a fin de motivar al personal a seguir sus pasos, y por ende su ejemplo, de esta manera, demuestra su atención y consideración al tomar en cuenta a cada persona de su grupo de trabajo, preocupándose por lo que necesita. Bass (1985)	Permite conocer la manera en la que el líder, o jefe de la empresa FloHouse Barranco, se desempeña como tal, para con sus trabajadores	Motivación	Conducta
				Sistema cognitivo
				Entorno
			Personalidad	Educación
				Creatividad
				Competente
			Positivismo	Práctica
				Aporte
				Ventaja
Cultura Organizacional	Implica el desarrollo y evolución de las personas en sus relaciones, reglas de interacción y condiciones de vida. Según Mendoza (2006),	Se trata del conjunto de reglas, costumbres, formas de comunicación y convivencia en la que un grupo vive en un entorno laboral.	identidad	Diferencial
				Aptitud
				Formación
			Trabajo en equipo	Unión
				Compromiso
				colaboración
			Calidad de servicio	Valor
				Énfasis en el rendimiento
				entusiasmo

ANEXO N°2 - Matriz de consistencia

PROBLMAS	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Flo – House oficina principal – Barranco?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación entre las diversas áreas de la empresa con el líder transformacional, respecto a la motivación? - ¿Cuál es la relación entre las diversas áreas de la empresa con el líder transformacional, respecto a la personalidad del mismo? - ¿Cuál es la relación entre las diversas áreas de la empresa, con el líder transformacional, respecto al positivismo? - ¿Cuál es la relación entre el líder transformacional y la cultura organizacional respecto a la identidad del grupo? - ¿Cuál es la relación entre el líder transformacional y la cultura 	<p>Hipótesis general</p> <p>Existen relaciones significativas entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional según la percepción de los trabajadores de la empresa TheffloHouse – Barranco.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las diversas áreas de la empresa, se relacionan con el liderazgo transformacional del jefe inmediato de los mismos, según la percepción del personal. - Existen diferencias significativas entre los trabajadores de las diversas áreas, considerando el género, respecto al liderazgo transformacional del Jefe inmediato. 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del jefe inmediato y la cultura organizacional en la empresa Flo – House oficina principal – Barranco</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definir la relación entre las diversas áreas de la empresa con el líder transformacional, respecto a la motivación. - Conocer relación entre las diversas áreas de la empresa con el líder transformacional, respecto a la personalidad del mismo. - Identificar la relación entre las diversas áreas de la empresa, con el líder transformacional, respecto al positivismo. 	<p>Lider transformacional</p>	<p>MOTIVACIÓN</p> <p>PERSONALIDAD</p>

<p>organizacional, respecto al trabajo equipo?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre el líder transformacional y la cultura organizacional respecto a la calidad de servicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existen diferencias significativas según el área de procedencia del personal, respecto al liderazgo transformacional del jefe inmediato. - Existen diferencias significativas entre las áreas laborales considerando su rango laboral, respecto del liderazgo transformacional del jefe inmediato. - Existen diferencias significativas entre el personal considerando su rango de edad, respecto del cultura organizacional existente. - Existen diferencias significativas entre el personal considerando su cango de tiempo de servicios, respecto del liderazgo transformacional del jefe inmediato. - Existen diferencias significativas entre el personal considerando 	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre el líder transformacional y la cultura organizacional respecto a la identidad del grupo. -Conocer la relación entre el líder transformacional y la cultura organizacional, respecto al trabajo equipo. -Identificar la relación entre el líder transformacional y la cultura organizacional respecto a la calidad de servicio. 		POSITIVISMO
			Cultura Organizacional	IDENTIDAD
				TRABAJO EN EQUIPO
				CALIDAD DE SERVICIO



CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA FLO – HOUSE S.A.C. - BARRANCO 2018

A. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) trabajador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del “Liderazgo transformacional y la cultura organizacional de la empresa FloHouse, Barranco 2018”

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responde con sinceridad
- Lea determinadamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X”.

El significado de cada número es: 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre

VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN	1. Su jefe directo tiene una conducta correcta y respetuosa al momento de dirigirse a Ud.					
	2. Su jefe directo tiene un aprendizaje, razonamiento, comunicación, actuación y comportamiento adaptativo a cada uno de los integrantes de su personal.					
	3. Su jefe directo genera un buen entorno laboral.					
PERSONALIDAD	4. Su jefe directo, mantiene su educación ante cualquier situación y persona con la que le toque tratar.					
	5. Su jefe directo usa creatividad para resolver algún problema o situación que lo requiera.					
	6. Su jefe directo es competente para ejercer el cargo en el que se desarrolla.					

POSITIVISMO	7. Su jefe directo se muestra como un modelo a seguir respecto a la práctica y experiencia en el cargo que ocupa					
	8. Su jefe directo aporta conocimientos para su desempeño en el cargo que Ud. ocupa.					
	9. Su jefe directo genera una ventaja competitiva para el desempeño en el cargo que Ud. ocupa.					
VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL						
IDENTIDAD	10. Su grupo de trabajo es se caracteriza por ser único y diferente al resto.					
	11. Su grupo de trabajo tiene buena aptitud para desempeñar el trabajo que le corresponde.					
	12. Su grupo de trabajo tiene una buena formación para ejercer el cargo que desempeña.					
TRABAJO EN EQUIPO	13. Su grupo de trabajo se mantiene unido ante cualquier problema o situación					
	14. Su grupo de trabajo muestra siempre compromiso con su trabajo y a los acuerdos que tiene el equipo.					
	15. Su grupo de trabajo se muestra siempre colaborativo con el equipo y con cualquier integrante del mismo.					
CALIDAD DE SERVICIO	16. La labor que desempeña su grupo de trabajo tiene valor, por la calidad con la que la realizan.					
	17. El rendimiento de cada integrante de su grupo de trabajo es suficiente para desarrollarlo con la calidad que este amerita.					
	18. Su grupo de trabajo, desempeña su labor con mucho entusiasmo.					

ANEXO N°4. Validación de turnitin

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TÍTULO
 "LIBERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA FLO HOUSE OFICINA PRINCIPAL – BARRANCO 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR
 HOYOS VIDARTE KRISNARK ROMARKO (ORCID: 0000-0001-5783-2252)

ASESOR
 Mg. CARLOS ANTONIO CASMA ZÁRATE (ORCID: 0000-0001-7496-6499)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ
 2018

Resumen de coincidencias
25 %

Se están viendo fuentes estándar
[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias	Detalle	Porcentaje
25	1 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	9 %
	2 repositorio ucv.edu.pe Fuente de internet	9 %
	3 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
	4 jtl.scitid.com Fuente de internet	1 %
	5 Entregado a UNILIBRE Trabajo del estudiante	1 %
	6 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
	7 repositorio upcu.edu.pe Fuente de internet	1 %
	8 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %

Página: 1 de 37 Número de palabras: 7449

Text-only Report | High Resolution **Apagado**

ANEXO N°5 – Acta de aprobación de originalidad de la Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, MSc. PETRONILLA LILIANA MAIRENA FOX, docente de la facultad de ciencias empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial-Lima Los Olivos, revisora de la tesis titulada

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA FLO HOUSE OFICINA PRINCIPAL – BARRANCO 2018".

Del estudiante KRISNARK ROMARIO HOYOS VIDARTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender El INFORME DE INVESTIGACION cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 21 de noviembre del 2019



MSc. PETRONILLA LILIANA MAIRENA FOX
DNI: 16631152

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO N°6 – Acta de aprobación de la Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 20-04-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña)
KRISNARK ROMARIO HOYOS VIDARTE cuyo título es "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
 Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA FLO HOUSE OFICINA PRINCIPAL –
 BARRANCO 2018."

Reunido en la fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante,
 otorgándole el calificativo de: 16 (numero) dieciséis (letras).

Los olivos, 27 de junio del 2018



 Dr. Antonio Díaz Salcedo
 Presidente


 Mgr. Iván Mario Torres De La Cruz
 Secretario


 Mgr. Carlos Aníbal Casero Zarate
 Vocal


Eloboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO N°7 – Autorización de publicación de tesis en el repositorio institucional UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 14-11-2018 Página : 1 de 2
--	---	---

Yo, **Krisnark Romario Hoyos Vidarte**, identificada con DNI N° 76980533, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de Investigación titulado **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA FLO HOUSE OFICINA PRINCIPAL – BARRANCO 2018"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.uce.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 29 y Art.33

Fundamentación en caso de no autorización:

 _____



 FIRMA

DNI: 76980533

FECHA: 21/11/2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO N°8 – Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga el encargado del área de investigación de la escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación del presente alumno:

Sr. KRISNARIK ROMARIO HOYOS VIDARTE

Trabajo de investigación titulado:

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA FLO HOUSE ÓFICINA PRINCIPAL – BARRANCO 2018”

Para obtener el Título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

SUSTENTADO EN FECHA: 27 de junio del 2018

NOTA O MENCIÓN: 16 (dieciséis)



MSc. PETRONILLA LILIANA MAIRENA FOX

DNI: 16631152

ANEXO N°9 – Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"**

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRONICA DE LA TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombre: (solo los datos del que autoriza)

Hoyos Vidarte, Krisnark Romario
D.N.I : 76980533
Domicilio : Jr. Maracaibo # 2156 - SMP
Teléfono : Fijo : - Móvil : 931 436 218
E-mail : _____

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Administración
Carrera : Administración de Empresas
Título : Licenciado en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : _____
Mención : _____

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombre:

Hoyos Vidarte, Krisnark Romario

Título de la tesis:

Liderazgo Transformacional y La Cultura Organizacional de
La empresa Flo House, oficina principal - Barranco 2018

Año de la publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRONICA:

A través del presente documento,

Sí autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizó a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : [Firma]

Fecha : 12/12/2019