



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA MOTIVACIÓN DEL
PERSONAL EN LA EMPRESA IMAGEN RECORDS S. R. L.**

CHICLAYO, 2017

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

AUTORA:

GARCÍA VILLALOBOS, KAROL GIULIANA

ASESOR:

ANGULO CORCUERA, CARLOS ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CHICLAYO – PERÚ

2018



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En la ciudad de Chiclayo, siendo las 12:00 p.m horas del día 11 de diciembre del 2018, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Dirección Académica N° 3050 de fecha 7 de diciembre del 2018, se procedió a dar inicio al acta protocolar de sustentación de la tesis titulada: Liderazgo Transformacional y la motivación del personal en la Empresa Twagen Records S.R.L Chiclayo 2017.

presentado por el (la) Bachiller: Karol Giuliana Gardo Villalobos, con la finalidad de obtener el Título de Licenciado en Administración, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguientes:

PRESIDENTE : MBA. Manuel Lorenzo Germán Cáceres

SECRETARIO (A) : Mgtr. Fernando Antonio Arriola Jiménez


VOCAL : MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera


Concluida la sustentación y absueltas las preguntas efectuadas por los miembros del jurado se resuelve:

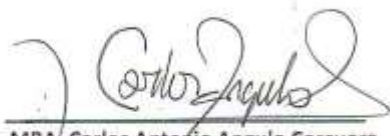
Aprobado por Mayoría

Siendo las 12:45 del mismo día, se dio por concluido el acto de sustentación, procediendo a la firma de los miembros del jurado evaluador en señal de conformidad.

Pimentel 11 de diciembre del 2018


MBA. Manuel Lorenzo Germán Cáceres
Presidente


Mgtr. Fernando Antonio Arriola Jiménez
Secretario (a)


MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a ese momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo más. A mis padres quienes con sus consejos y apoyo me han acompañado durante todo este arduo camino para convertirme en profesional. A mis hijos quienes han sido mi motivación e inspiración más grande.

Karol Giuliana

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional.

A mi asesor de tesis, MBA. Angulo Corcuera, Carlos Antonio

Por su esfuerzo y dedicación, quienes, con sus conocimientos, experiencia, su paciencia y su motivación han logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

A la empresa IMAGEN RECORDS S. R. L., por permitirme realizar mi investigación y por el apoyo constante que he recibido durante el desarrollo de la misma.

Karol Giuliana

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, García Villalobos, Karol Giuliana, estudiante de la Escuela académico profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° **41371832** a efecto a cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales- Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que se acompaña es auténtica y veraz.

Asimismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presentan son legítimos y verídicos.

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

Chiclayo, Agosto del 2018



García Villalobos, Karol Giuliana
DNI: 41371832

PRESENTACIÓN

De conformidad con los lineamientos establecidos por la Universidad César Vallejo, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA IMAGEN RECORDS S. R. L. CHICLAYO, 2017.** Realizado para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, el cual espero sea un referente para otro que conlleve a su posterior aprobación.

Este trabajo es el resultado de la investigación y recopilación de datos en la empresa **IMAGEN RECORDS S. R. L.** pues pretende determinar cuál es la relación del liderazgo transformacional y la motivación del personal, por lo expuesto señores miembros del jurado, acepto las observaciones que ustedes de manera constructiva realicen y servirán para poder mejorar el presente trabajo, a la vez deseo sea de interés a quien desee continuar un estudio de esta naturaleza.

ÍNDICE

ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN	15
CAPITULO I	17
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Realidad problemática.	17
1.1.1. Contexto Internacional.....	17
1.1.2. Contexto nacional.....	19
1.1.3. Contexto local.....	21
1.2. Trabajos previos	22
1.2.1. Contexto internacional.....	22
1.2.2. Contexto Nacional	24
1.2.3. Contexto local.....	26
1.3. Teorías relacionadas	27
1.3.1. Liderazgo transformacional	27
1.3.2. Motivación	33
1.4. Formulación del problema	43
1.5. Justificación	43
1.5.1. Justificación teórica.	44
1.5.2. Justificación práctica.	44
1.5.3. Justificación metodológica.	44
1.6. Hipótesis	44
1.7. Objetivos	45
1.7.1. General	45
1.7.2. Específicos	45

CAPITULO II	46
MARCO METODOLÓGICO	46
2.1. Tipo y diseño de la investigación.	46
2.1.1. Tipo de investigación.....	46
2.1.2. Diseño de la investigación	46
2.2. Variables	47
2.3. Operacionalización	48
2.4. Población y muestra	51
2.4.1. Población.....	51
2.4.2. Muestra.....	52
2.5. Método, técnica e instrumento de recolección de datos.	52
2.5.1. Método	52
2.5.2. Técnica de recolección de datos	52
2.5.3. Instrumento.....	52
2.6. Aspectos éticos	53
2.7. Validez y confiabilidad del instrumento	53
2.7.1. Validez	53
2.7.2. Confiabilidad.....	53
CAPITULO III	54
PRESENTACIÓN DE LOS resultados	54
3.1. Resultado y alcance de la prueba piloto	54
3.2. Resultados del cuestionario por ítem.	55
3.3. Gráficos por variable.	74
3.4. Promedios por dimensión.	76
3.5. Prueba de normalidad de los datos.	76
3.6. Análisis de la correlación	77
CAPITULO IV	78
discusión DE resultados	78
4.1. Discusión.....	78
CAPITULO V	81
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
5.1. Conclusiones.	81

5.2. Recomendaciones.....	82
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	84
ANEXOS	88
Anexo A: Cuestionario dirigido a trabajadores.....	88
Anexo B: Matriz de consistencia	89
Anexo C: Validación de instrumento.....	90
Anexo D: Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	92
Anexo E: Autorización de publicación de tesis.....	93

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable independiente.	49
Tabla 2. Operacionalización de la variable dependiente.	50
Tabla 3. Cuadro de asignación de personal.	51
Tabla 4. Alfa de Crombach.....	54
Tabla 5. Nivel de percepción de los encuestados sobre la consideración por igual a los trabajadores de Imagen Records S. R. L.	55
Tabla 6. Grado de percepción de los encuestados sobre la asesoría personalizada que Imagen Records S. R. L. le brinda a cada empleado.	56
Tabla 7. Nivel de percepción de los encuestados sobre la preocupación que muestra Imagen Records S. R. L. ante las necesidades individuales de sus trabajadores.....	57
Tabla 8. Nivel de percepción de los encuestados sobre la promoción del pensamiento creativo en los trabajadores por parte Imagen Records S. R. L.....	58
Tabla 9. Nivel de percepción de los encuestados sobre las expectativas que tiene Imagen Records S. R. L. y que generan motivación en los trabajadores.	59
Tabla 10. Nivel de percepción de los encuestados acerca de la identificación que tienen los trabajadores con la visión y misión de Imagen Records S. R. L.	60
Tabla 11. Nivel de percepción de los encuestados acerca de la apertura al diálogo y carisma que muestra Imagen Records S. R. L.	61
Tabla 12. Nivel de satisfacción que muestran los encuestados con la remuneración y la puntualidad con la que la reciben por parte de Imagen Records S. R. L.	62
Tabla 13. Nivel de percepción de los encuestados sobre el cumplimiento de las prestaciones establecidas en el contrato por parte de Imagen Records S. R. L.	63
Tabla 14. Nivel de conformidad de los encuestados con la flexibilidad en el horario de trabajo ofrecido por Imagen Records S. R. L.	64
Tabla 15. Nivel de percepción de los encuestados por la preocupación de brindar ambientes de trabajo cómodos en Imagen Records S. R. L.	65
Tabla 16. Nivel de percepción de los encuestados sobre la estabilidad laboral que le brinda Imagen Records S. R. L.....	66

Tabla 17. Nivel de percepción de los encuestados sobre la relación de cordialidad entre compañeros que existe en Imagen Records S. R. L.....	67
Tabla 18. Nivel de percepción de los encuestados sobre el apoyo real de su jefe inmediato en Imagen Records S. R. L.	68
Tabla 19. Nivel de percepción de los encuestados sobre la promoción de actividades integradoras por parte de Imagen Records S. R. L.....	69
Tabla 20. Nivel de percepción de los encuestados sobre el reconocimiento que recibe por parte de Imagen Records S. R. L. cuando realiza bien una actividad.	70
Tabla 21. Nivel de satisfacción de los encuestados respecto al orgullo que sienten de trabajar en Imagen Records S. R. L.....	71
Tabla 22. Nivel de percepción de los encuestados respecto a las oportunidades de ascenso que se ofrecen en Imagen Records S. R. L.....	72
Tabla 23. Nivel de percepción de los encuestados respecto al desafío que representan los trabajos realizados en Imagen Records S. R. L.	73
Tabla 24. Nivel de percepción de los encuestados respecto al liderazgo transformacional con el que cuenta Imagen Records S. R. L.....	74
Tabla 25. Nivel de percepción de los encuestados a cerca de la motivación que les brinda Imagen Records S. R. L.....	75
Tabla 26. Promedios por dimensión.....	76
Tabla 27. Prueba de normalidad.....	76
Tabla 28. Correlación de variables.....	77

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	55
Figura 2.....	56
Figura 3.....	57
Figura 4.....	58
Figura 5.....	59
Figura 6.....	60
Figura 7.....	61
Figura 8.....	62
Figura 9.....	63
Figura 10.....	64
Figura 11.....	65
Figura 12.....	66
Figura 13.....	67
Figura 14.....	68
Figura 15.....	69
Figura 16.....	70
Figura 17.....	71
Figura 18.....	72
Figura 19.....	73
Figura 20.....	74
Figura 21.....	75

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en la empresa Imagen Records S. R. L. en el año 2017. Bajo las teorías de Lussier y Achua (2010, p. 6) quienes afirman que liderazgo transformacional “es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio”. Y Chiavenato (2014) para quien la motivación, es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno

Además, tuvo como metodología la aplicación de un cuestionario según la escala de Likert, el cual constó de 19 preguntas con 5 niveles de respuesta aplicados a una muestra de 25 trabajadores de la empresa, quienes constituyen el 100% de la población en estudio.

El tipo de investigación que se utilizó fue de tipo descriptivo correlacional, mientras que el diseño usado fue no experimental y de corte transversal.

Se determinó finalmente mediante la prueba de correlación de Pearson que ambas variables en estudio están fuertemente correlacionadas, obteniendo un coeficiente de 0,799 que respalda esta afirmación.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, motivación, productora.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and motivation in the company Imagen Records SRL in 2017. Under the theories of Lussier and Achua (2010, p.6) who affirm that transformational leadership "is the process of influence between leaders and followers to achieve organizational objectives through change ". And Chiavenato (2014) for whom motivation is a basic psychological process. Along with perception, attitudes, personality and learning, it is one of the most important elements to understand human behavior. Interact with other mediating processes and the environment

In addition, it had as methodology the application of a questionnaire according to the Likert scale, which consisted of 19 questions with 5 response levels applied to a sample of 25 workers of the company, who constitute 100% of the population under study.

The type of research that was used was descriptive correlational, while the design used was non-experimental and cross-sectional.

It was finally determined by the Pearson correlation test that both variables under study are strongly correlated, obtaining a coefficient of 0.799 that supports this statement.

Key words: Transformational leadership, motivation, producer.

INTRODUCCIÓN

Imagen Records se dedica al rubro de las comunicaciones, cuenta con equipos de última generación manteniéndose a la vanguardia de la industria de producción audiovisual lo que la ubica al nivel de las principales casas productoras del país; cuenta en su cartera a las principales empresas del medio; quienes confían su producción publicitaria por estar siempre a la vanguardia de los avances tecnológicos.

Imagen Records es una empresa productora y post productora audiovisual que cuenta con la experiencia de 10 años en el mercado norteño y a nivel nacional y tiene entre sus principales clientes a compañía peruana de radiodifusión - América Televisión, el medio de comunicación más importante e influyente de nuestro país, para quien desarrolla en la actualidad 6 programas de televisión; un magazine de entretenimiento familiar, un magazine especializado en proyectos inmobiliarios, construcción, decoración y un programa diario de cote femenino en la ciudad; ambos en las ciudades de Chiclayo y Trujillo.

La presente investigación consistió en establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación de la empresa Imagen Records S. R. L. Chiclayo en el año 2017, para esto se necesitó la orientación necesaria, que permitió el ordenamiento respectivo de la investigación.

La hipótesis planteada es de tipo correlacional donde se evidencia la relación existente entre las variables de estudio.

La técnica para la recolección de datos usada en la presente investigación es una encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa Imagen Records, elaborada en base a la escala de Likert, los datos obtenidos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS25 y el software de Microsoft Excel.

El capítulo I está comprendido por la situación problemática en el contexto internacional, nacional y local, así como antecedentes y teorías relacionadas hasta concretar en la formulación del problema; así como, la justificación en su dimensión teórica, práctica y metodológica que han sido aspectos relevantes para la elaboración de los objetivos de estudio.

El capítulo II se precisa la metodología de la investigación científica donde se considera la hipótesis de investigación, las variables mediante la definición conceptual; la metodología mediante el tipo de estudio y el diseño de la investigación. También se señala la población y muestra a emplear, los métodos, técnicas e instrumentos para la recolección de datos y por último el método de análisis de datos obtenidos en la presente investigación.

En el capítulo III se constituye la presentación y análisis de los resultados en tablas y figuras, igualmente se reporta los resultados y alcance de la prueba piloto, los resultados del test con su análisis respectivo y los promedios de las variables. También se señala la contrastación de hipótesis.

En el capítulo IV se muestra la discusión de los resultados.

En el capítulo V se presentan las conclusiones y recomendaciones que la presente investigación buscó contribuir al estudio de las variables de gran importancia dentro del contexto empresarial.

En el capítulo VI comprende detalladamente las características, componentes, de la propuesta elaborada y la descripción de la aplicación de la metodología para su desarrollo.

Finalmente se puede encontrar los anexos respectivos de la investigación, así como las referencias citadas durante el desarrollo de la misma.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Este capítulo está comprendido por la situación problemática en el contexto internacional, nacional y local, así como antecedentes y teorías relacionadas hasta concretar en la formulación del problema; así como, la justificación en su dimensión teórica, práctica y metodológica que han sido aspectos relevantes para la elaboración de los objetivos de estudio.

1.1. Realidad problemática.

1.1.1. Contexto Internacional.

James MacGregor Burns en 1978 introdujo por primera vez los conceptos de liderazgo transformacional en su investigación descriptiva sobre los dirigentes políticos, pero este término se utiliza ahora en la psicología organizacional. Luego Burns indicó que el liderazgo transformacional es un proceso en el que "los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación". Posteriormente, ya en 1985, Bernard M. Bass propuso el cambio de liderazgo transaccional a transformacional, y basándose en los trabajos de House y Burns, planteó un método con el que medir el grado en que los líderes ejercían el liderazgo transformacional, en base a la influencia que ejercían sobre sus seguidores.

Los primeros estudios sobre liderazgo estuvieron enfocados a encontrar los rasgos psicológicos relacionados a los líderes eficaces; características como inteligencia, voluntad, sociabilidad y condiciones de autoridad fueron algunas de las más aceptadas, pero su validación a lo largo del tiempo en diversas organizaciones resultó inútil. El éxito en la directiva era autosuficiente, en muchos casos, por otro lado, la abundancia de investigaciones con disímiles metodologías arrojaba resultados diferentes en cuanto a los rasgos de personalidad significativos.

A nivel mundial hubo cambios abismales que han afectado relevantemente los esquemas, hace pocos años se creían permanentes, en el medio empresarial se brinda un progresivo segmento de trabajo y especialización de las actividades a desarrollarse. Los

gerentes tienen nuevos deseos y necesidades; que llevan a considerar a la empresa como su ambiente para una completa realización. Requieren y exhortan importante capacitación, compromiso y libertad en donde no solo investigan delegados sino líderes.

Hermosilla et al (2016) en su trabajo titulado el liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo, mencionan que el liderazgo transformacional está altamente relacionado a la aceptación que tiene el líder y la consecuente motivación de los colaboradores de la empresa para trabajar y dar su mayor esfuerzo en el desarrollo de sus actividades diarias reflejándose en los resultados además de la mejora en los valores y la cultura organizacional.

Perilla y Gómez (2017) afirman que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral de los empleados resaltando la importancia del estudio de esta variable para lograr mejores índices de productividad y de eficiencia en el trabajo; este impacto se basa principalmente en la confianza que se evidencia hacia el líder de la organización logrando tener organizaciones más compactas en sus relaciones laborales con trabajadores evidentemente motivados.

Navarro et al (2014) mencionan que la motivación laboral constituye un tipo de comportamiento adaptativo con el que respondemos de manera eficaz a las demandas de nuestro trabajo. La crisis actual ha supuesto el cambio de algunas condiciones laborales básicas (horarios, retribución, seguridad, etc.) que están incidiendo en un tipo de motivación, determinada por condiciones externas al trabajador, que la investigación conoce es una motivación débil en intensidad y poco persistente en el tiempo. Propondremos algunas guías que se centran en el estímulo de motivaciones más autónomas y bajo el control del trabajador en base a investigaciones propias que hemos venido desarrollando en los últimos años. Gran parte de estas investigaciones se han basado en una comprensión dinámica de la motivación laboral. Entender la dinámica de la motivación nos aporta este tipo de guías útiles para la acción.

Cruz, Salanova y Martínez (2013) en su investigación realizada en Bogotá Colombia analizan el liderazgo transformacional y su influencia en factores organizacionales como el clima laboral y el desempeño en general, al revisar la bibliografía presente y el entorno empresarial en Colombia determinaron que el enfoque del liderazgo transformacional se considera una influencia importante en el bienestar y satisfacción de los trabajadores además de generar mayor sentimiento de pertenencia

hacia la organización y el incremento de los índices de buen desempeño laboral, a pesar de lo mencionado anteriormente encontraron una evidente falta de estudios y aplicación de técnicas que permitan la implantación de este liderazgo.

Jaramillo & Fierro (2016) en el análisis que realizan en Ecuador acerca de la importancia que tiene el liderazgo transformacional en tiempos de crisis, encontraron que ante los entornos cada vez más cambiantes que enfrentan las organizaciones en Latinoamérica, estas se encuentran presionadas a buscar nuevos enfoques en liderazgo, por lo que surge y toma notoriedad el liderazgo transformacional debido a que este modelo de liderazgo responde eficazmente a entornos de crisis gracias a que genera cambios en la cultura organizacional mediante moldes prácticos.

1.1.2. Contexto nacional

En el Perú las organizaciones empresariales aún prevalece el liderazgo transaccional que es advertir como objetivo si obtiene soluciones esperadas a través de la gestión de retribución o sanción y se denomina así por el trueque actual entre jefes y subordinados, pocas empresas están realizando un cambio organizacional que consiste en llevar una organización de una posición actual a una posición futura, la cual existe en la visión de los directivos, por lo tanto el líder que se requiere para conducir no es el tradicional sino el líder transformacional y más aún porque nuestro país ha desarrollado sostenidamente, realidad que ha producido oportunidades a las empresas en todos los departamentos que solicitan cubrir los nuevos puestos de jefes y gerentes profesionales con capacidad para dirigir entorno de crecimiento, cambio e innovación.

Marcionelli (2017) manifiesta que el liderazgo transformacional en el contexto peruano se encuentra estrechamente relacionado con la motivación y la búsqueda de la autorrealización de los trabajadores dentro de las organizaciones, haciendo especial énfasis en las instituciones educativas ya que estas se desarrollan dentro de un marco laboral donde confluyen diferentes factores como: sociales, económicos, culturales y educativos. Describe al liderazgo transformacional como una postura holística, que parte y se basa en la estructura organizacional, compartiendo una perspectiva de visión, valores, cultura y compromiso logrando incrementar la eficacia laboral además de climas organizacionales positivos y trabajadores dispuestos a responder a las demandas y cambios del entorno.

Redolfo (2017) en su investigación determino la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el contexto de la UGEL 04 de Comas en Lima, mediante los datos hallados en su investigación determinó la relación existente puesto que, a buen liderazgo por parte del directivo, mayor satisfacción laboral en los colaboradores. La organización independientemente de su complejidad o tamaño deben ser entendido como entes manejados por personas las mismas que necesitan estar motivadas y contar con climas laborales positivos para desarrollarse, motivo por el cual su desarrollo se encuentra supeditado a quienes las dirigen, estas personas deben cumplir con ciertas características y perfiles, pero sobre todo deben asumir un liderazgo de tal forma que el nivel de satisfacción sea admisible en el colaborador.

Vásquez (2016) en su investigación titulada liderazgo transformacional y calidad de servicio de los colaboradores del Laboratorio clínico R, en la ciudad de Lima la misma que tuvo el objetivo de determinar la relación entre las variables de estudio para lo que se diseñó un cuestionario con la finalidad de recopilar información sobre las variables liderazgo transformacional y calidad de servicio de los colaboradores, después del procesamiento de los datos podemos determinar que existe una correlación positiva muy fuerte y significativa entre el liderazgo transformacional y calidad de servicio de los colaboradores del laboratorio. Por lo que es correcto afirmar que una buena dirección se va a ver reflejada positivamente en la satisfacción de los clientes del laboratorio clínico.

Merino, Lunahuaná-Rosales y Kumar (2016) en su investigación resaltan la importancia de la inteligencia emocional para mejorar su desempeño laboral, mediante este estudio lograron determinar la estrecha relación entre las motivaciones internas de una persona y su correcto desempeño en su ámbito laboral. Concluyeron que existen muchos formatos que facilitan la medición de la inteligencia emocional, uno de ellos y el que fue analizado en su trabajo es el Wong-Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS), la misma que se probó y que evalúa valoración y expresión de las emociones propias, valoración y reconocimiento de las emociones en otros, regulación de las propias emociones y uso de la emoción para facilitar el desempeño, que obtuvo una alta calificación en el entorno empresarial peruano.

Chávez, Cigüeñas y Martensen (2016) realizaron su estudio en una empresa peruana de servicios con el objetivo de identificar el estilo de liderazgo presente en la organización y el grado de relación entre este y las actitudes ante el cambio organizacional de los trabajadores. Los resultados de comparación de medias muestran que el estilo de

liderazgo predominante en la empresa estudiada es el estilo de liderazgo transformacional, seguido de los estilos correctivo y transaccional. Estos hallazgos son favorables ya que muestran una empresa cuyos estilos de liderazgo son “saludables”, lo cual se confirma, además, con el resultado bajo alcanzado en el estilo pasivo-evitador. Asimismo, se encontró que la actitud predominante en la organización es la de aceptación ante el cambio organizacional, seguida por la actitud de temor ante el cambio y, en último término, la actitud de cinismo. Este resultado muestra que el liderazgo transformacional da como resultado una empresa con una disposición favorable hacia el cambio organizacional.

1.1.3. Contexto local

Imagen Records S. R. L. es una empresa productora y post productora audiovisual que cuenta con la experiencia de 10 años en el mercado norteño y a nivel nacional y tiene entre sus principales clientes a compañía peruana de radiodifusión - América Televisión, el medio de comunicación más importante e influyente de nuestro país, para quien desarrolla en la actualidad 6 programas de televisión; un magazine de entretenimiento familiar, un magazine especializado en proyectos inmobiliarios, construcción, decoración y un programa diario de corte femenino en la ciudad; ambos en las ciudades de Chiclayo y Trujillo.

En Imagen Records actualmente hay mucho trabajo que realizar en función al liderazgo puesto que, no existe una influencia idealizada por parte de la gerencia de Imagen Records S. R. L., esto debido a que el sentido de la visión no se encuentra muy arraigada en cada uno de los trabajadores, no trasmite orgullo de trabajar en la misma, el trabajador no gana respeto y confianza por parte de su jefe inmediato, por lo que la aplicación de técnicas de liderazgo transformacional contribuirán al correcto direccionamiento de la empresa.

En lo concerniente a la motivación de los trabajadores se encontró que no genera motivación inspiradora ya que no comunica las grandes expectativas de la empresa, no utiliza los símbolos para centrar a los esfuerzos de lograr los objetivos y tampoco expresan los propósitos relevantes de forma clara y sencilla; en la empresa se adolece de estimulación intelectual que promueva la inteligencia del trabajador, la racionalidad del mismo y la cuidadosa dudas que se presentan en las actividades diarias

y finalmente no hay consideración individualizada debido a que no hay en algunas áreas la atención personalizada al trabajador.

Esta investigación surge a partir de las deficiencias descritas anteriormente además de la revisión del tratamiento de estas variables en los contextos internacionales y nacionales formulándonos la siguiente interrogante ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal en la empresa Imagen Records S. R. L. Chiclayo, 2017?

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Contexto internacional

Zavala (2014) señaló en su tesis titulada “Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”, tesis para obtener el grado de maestro en administración del Instituto Politécnico Nacional de México D.F. Tuvo como objetivo diseñar un instrumento de medición y la detección de diferencias significativas en la motivación y satisfacción laboral entre los grupos que fueron identificados en el caso de estudio y la contextualización de la información cuantitativa obtenida. Investigación de nivel correlacional, de diseño no experimental y transaccional, la población y muestra estuvieron conformadas por 53 personal operativo y 5 personal de mando. La investigación concluyó que la motivación y la satisfacción laboral se relacionan directamente, los problemas se sitúan en los trabajadores antiguos que no se adaptan a la actualidad de la empresa.

Olvera (2013) indicó en su tesis titulada “Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos”, tesis para obtener el título de administradora de la Universidad de Guayaquil. Consignó como objetivo establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos. El trabajo se basó en una investigación mixta puesto que buscará cuantificar y cualificar las diversas variables que intervendrían en éste trabajo de investigación; como instrumento de recolección de datos se aplicó el cuestionario CMT (Cuestionario de Motivación para el Trabajo) a la población objeto de estudio, la cual está compuesta por 38 empleados. Los datos que

obtenemos de esta investigación nos proveerán de toda la información necesaria para realizar un diagnóstico sobre los factores de motivación y la influencia de ésta en el desempeño laboral. Se planteará un plan de acción en el manejo del recurso humano que permita establecer los incentivos que promuevan la eficiencia y eficacia de los colaboradores y su desarrollo organizacional con incidencia positiva en la consecución de los objetivos comunes, tanto para el colaborador como para la empresa.

Cortez (2016), manifestó en su tesis “El liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal de Cantón Píllaro, provincia de Tungurahua”, tesis para obtener el título de Psicólogo Industrial de la Universidad Técnica de Ambato. Presentó como objetivo investigar la incidencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional que existe de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua. Para recolectar los datos se realizó varias visitas, la cual se empleó una encuesta a través de un cuestionario de 10 interrogantes, el cual fue evaluado y aplicado a los 98 empleados que a la vez conforman la totalidad de la población. La investigación permitió medir el nivel liderazgo transformacional, así como los factores que aplica la institución para estimular a sus trabajadores. Los datos fueron analizados mediante métodos estadísticos como la distribución de frecuencias, gráficos de pastel, los cuales indicaron que el personal empleado que labora en el área administrativa del Gobierno Municipal del Cantón Santiago de Píllaro, presenta un nivel de liderazgo transformacional bajo, a causa de falta de una comunicación efectiva, poca estimulación laboral y, otros que conllevan a determinar que el clima organizacional de la institución no es el más idóneo; puesto que los niveles liderazgo transformacional están muy lejos de estimular el rendimiento laboral, bajando los niveles de producción en función de esto se recomendó a la institución capacitar a sus empleados, fortalecer el proceso comunicativo, ofrecerles oportunidad de estudio a sus miembros, valorar su trabajo, incrementar los beneficios socioeconómicos y mejorar las políticas de ascenso.

Carballé (2015). Mediante su estudio denominado “Estrategia para elevar la motivación laboral; factor imprescindible para mejorar nuestra productividad” permitió conocer las principales posiciones que sobre motivación existen, factores que la influyen, cómo incide en el desempeño laboral y que acciones diseñar para elevarla. Las 2 entidades seleccionadas, claves en el desempeño empresarial son un centro de interface y un centro generador de conocimientos, nuestro objetivo principal es sugerir

propuestas que eleven la motivación de los trabajadores del CIGET (centro de interface) y la Universidad de Sancti Spíritus (centro generador de conocimientos) por desempeñar una mejor labor y lograr así aumento de la eficacia, eficiencia y productividad; este se concreta específicamente en determinar qué factores ocasionan desmotivación en los trabajadores del CIGET y la Universidad, identificar aquellos factores que realmente motivan a estas personas, de manera individual como colectivamente y trazar una estrategia con el objetivo de elevar la motivación de los trabajadores hacia la actividad que realizan y dotar a estos de herramientas para la identificación de actitudes positivas o negativas en el ámbito laboral y cómo potenciarlas o minimizarlas según sea el caso.

1.2.2. Contexto Nacional

Huillca (2015) mencionó en su tesis “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico – sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico”, tesis para obtener el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima. Tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. La población – muestra estuvo constituida por 49 estudiantes de la Institución Educativa que cursan el V, VII y IX ciclo de la carrera de educación. Para la medición del liderazgo transformacional se diseñó y aplicó un cuestionario compuesto de 32 ítems, 8 ítems por cada dimensión: Consideración Individual, Estimulación Intelectual, Influencia idealizada y Motivación Inspiracional. Para la medición del desempeño docente se diseñó y aplicó un cuestionario constituido por 24 ítems, 8 ítems por cada dimensión: Personal, pedagógica y social. El análisis inferencial realizado, mediante el estadístico de correlación de Pearson, permitió hallar una alta correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente, de 0.842.

Martínez (2014) afirma que el liderazgo transformacional permite a los directivos influenciar en sus docentes quienes reconocen y atribuyen mando al director. La investigación indagó cuáles son las características del liderazgo transformacional del director de una institución educativa pública de la UGEL 07. A través del estudio reconocimos las características del liderazgo transformacional en el director. En la

investigación se identificaron tres elementos del liderazgo transformacional atribuidos al director. También se analizaron las opiniones vertidas por los docentes y los datos obtenidos de los encuestados a fin de obtener una descripción del ejercicio del liderazgo transformacional en la institución seleccionada.

Reygada (2015) dice: en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015”, tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración de empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas. Tuvo como objetivo determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral. El trabajo de investigación fue un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión sobre la motivación y desempeño laboral a 100 personales entre hombres y mujeres, los cuales son médicos; enfermeras, obstetras; técnicos en enfermería y especialista en laboratorio en el periodo 2015. Los resultados obtenidos fueron una correlación de Spearman de 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal, en conclusión del mismo la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente en el hospital.

Pérez y Verastegui (2013) señalaron en su tesis titulada “Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de Lima Sur - Caso Avícola Vera E.I.R.L. 2012”, tesis para obtener el título de licenciado en administración de la Universidad Autónoma del Perú. Tuvo como objetivo elaborar una propuesta motivacional en función a sus necesidades, que ayude a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de una MYPE de Lima Sur - Caso Avícola Vera E.I.R.L. – 2012. La población de estudio está conformada por la totalidad de colaboradores. Los cuales son 14, el diseño es: no experimental transversal, tipo: descriptivo-propositiva y método: cuantitativo. El instrumento fue un cuestionario que consto de 30 preguntas, para medir la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores. Así pues, con la realización de la prueba de hipótesis, utilizando la prueba T de Student, se obtuvo como resultado un valor $p = 0.006$, la cual sirvió para tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en tal sentido, la aplicación de la propuesta motivacional mejora el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima Sur.

Marin y Placencia (2017) en su estudio tuvieron como objetivo establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; asimismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja. Materiales y métodos: Estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. El coeficiente de Spearman fue de 0.336. Se aceptó que "a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú". Conclusiones: La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue "medianamente motivado". El nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho".

1.2.3. Contexto local.

Calderón, Chávarry y Chanduví (2016) El objetivo de este estudio fue determinar la influencia del Programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente en Institución Educativa del nivel primario del distrito de Pacora ubicado en Lambayeque y para ello se formuló la siguiente pregunta ¿Cómo influye el Programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente en Institución Educativa del nivel primario del distrito de Pacora - Lambayeque? Para el desarrollo se identificó el nivel de desempeño del docente para esto el investigador elaboró una encuesta la cual fue validada por juicio de expertos y su confiabilidad con el coeficiente de 0,856 del alfa de Cronbach. El tipo de investigación fue aplicada y el diseño pre prueba y post prueba con un solo grupo. Se trabajó con una población muestral de 17 docentes los cuales asistieron al programa de liderazgo transformacional. Se logró contrastar la hipótesis utilizando la prueba estadística del t de student que afirmó que el antes de ser aplicado el programa de Liderazgo Transformacional en los docentes, estos tuvieron un promedio de 0,59 que indica que tiene un nivel de desempeño mínimo, mientras que después de ser aplicado el programa de Liderazgo Transformacional obtuvieron un promedio de 2,53 que corresponde a un nivel de desempeño satisfactorio.

Irigoín y Zenteno (2015) mediante su estudio realizado en instituciones educativas del distrito de Chiclayo determinaron que en las instituciones educativas donde los directores ejercen un estilo de liderazgo transformacional definido, influye positivamente

en el clima organizacional de las instituciones que dirigen. Además se identificó que el estilo de liderazgo presente en los directores encuestados según Autopercepción y percepción de docentes, es el estilo de Liderazgo Transformacional, ya que los directores muestran ciertas conductas a lograr dicho estilo. También Se identificó que el clima organizacional presente en las instituciones educativas a partir de la percepción de los docentes y autopercepción de los directores encuestados, según dimensiones de creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo es en la mayoría un clima deficiente por no existir acuerdos significativos entre director y docentes. En el caso específico de la I.E. “Santa Rafaela María” se afirma que los resultados obtenidos indican que existen correlaciones significativas y positivas entre estilo de liderazgo (transformacional) y clima organizacional, por lo que la hipótesis ha sido respaldada. Mientras que en las instituciones educativas que no hay un liderazgo definido, no existe un buen clima organizacional.

Ruiz (2015) El presente estudio aporta evidencia empírica sobre el nivel de relación entre el estilo de liderazgo y el empoderamiento directivo en instituciones educativas, previa identificación del estilo directivo predominante. Se aplicó a 65 directivos de instituciones educativas de la provincia de Chiclayo una encuesta de 29 reactivos, construida en base al sistema administrativo de Likert y empoderamiento psicológico de Menon. Los resultados muestran que el estilo auto percibido por los directivos escolares es el autoritario coercitivo; así mismo, perciben que son competentes para el ejercicio de su rol directivo. Se concluye en el estudio que existe una relación muy significativa entre estilos de liderazgo de Likert y las dimensiones del empoderamiento psicológico propuesto por Menon.

1.3. Teorías relacionadas

1.3.1. Liderazgo transformacional

Según Robbins y Judge (2013, p. 385) “la capacidad para contribuir en un grupo hacia el resultado de una percepción o plantar metas. La causa de esta influencia puede ser preciso, como aquella que da la posición de una jerarquía directiva en una organización”.

Esta apreciación es importante pero no todos los jefes son gerentes, ni tampoco todos los

gerentes son jefes; en otras palabras, los jefes pueden salir desde el interior de un grupo.

Para iniciar con la definición del liderazgo transformacional debemos primero definir con el liderazgo carismático, según Stoner, Freeman y Gilbert (2009, p. 533). Definió como: ...que “el líder carismático tiene una gran visibilidad y carisma personal captan la conciencia del público”

Mientras que Lussier y Achua (2010, p. 337) afirma que: ...es el efecto de los líderes en los seguidores o en términos de relación entre unos y otros... es una variable y han hecho avances significativos al descubrir las pautas únicas de comportamientos, motivos psicológicos y rasgos de personalidad de los líderes que se correlacionan con diversos niveles de efectos carismáticos en los seguidores. Algunos de estos efectos incluyen la capacidad del líder carismático para: obtener una atracción personal vigorosa de los seguidores, articular una visión atractiva y evocadora, y, mejorar las concepciones personales de los seguidores.

Lussier y Achua (2010, p. 6) afirma que liderazgo transformacional “es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio”. Para estos autores, es un proceso continuo y oportuno que debe tener la empresa para lograr los objetivos y metas de la empresa, por medio de la innovación original de los procesos.

Las características del liderazgo carismático se basan en la teoría del liderazgo carismático de House; las cuales eran idealistas, están preparados a correr riesgos personales en cultivar y lograr esa visión, son sensibles a las necesidades de los partidarios y exhiben conductas extraordinarias; según Robbins y Judge (2013) tenemos las siguientes:

Visión y articulación. Tiene una visión, expresada como meta idealizada; que propone un futuro mejor que el status quo; y es capaz de aclarar la importancia de la visión en términos comprensibles para otros

Riesgo personal está dispuesto a correr riesgos personales, e incurrir en costos altos y aceptar el auto sacrificio para lograr la visión.

Sensibilidad a las necesidades de los partidarios. Es perceptivo de las aptitudes de los demás y responde a sus necesidades y sentimientos.

Comportamiento no convencional Adopta comportamientos que son percibidos como

algo novedoso y que va contra las normas.

Cualidades de los líderes carismáticos, según Lussier y Achua (2010, p. 341) tenemos, la visión, las excelentes habilidades de comunicación, la confianza en sí mismo y convicción moral, la capacidad para inspirar confianza, la orientación a los grandes riesgos, la gran energía y orientación a las acciones, la base de poder relacional, el conflicto interno mínimo, la capacidad para brindar empowerment a los demás y la personalidad de autopromoción.

El liderazgo transaccional se define según Stoner, Freeman y Gilbert (2009, p. 533) como “el líder transaccional determina que deben hacer los subordinados para alcanzar los objetivos, clasifican dichos requisitos y ayudan a los subordinados a tener confianza en que pueden alcanzar sus objetivos”

Para Robbins y Judge (2013) los líderes transformacionales “son los que inspiran a sus seguidores para que trasciendan sus intereses propios y capaces de tener un efecto profundo y extraordinario en ellos”. (p. 419). Esto se logra porque se basan en la creatividad y alientan a sus colaboradores a ser mucho más creativos.

Para Bass, citado por Stoner, Freeman y Gilbert (2009) “motivan para que se haga más de lo que se espera hacer originalmente, porque aumenta la apreciación de la importancia y el valor de las tareas... y porque eleva el nivel de necesidades a las órdenes más altos, como la realización”. (p. 533), recordemos que el liderazgo transformacional se relaciona con menores tasas de rotación, mayor productividad, menores niveles de estrés y agotamiento de los empleados y mayor satisfacción laboral.

El liderazgo transformacional según Hellriegel & Slocum (2009) “implica anticipar las tendencias futuras, inspirar a los seguidores para que comprendan y adopten una nueva visión de posibilidades, desarrollar a terceros para que sean líderes a mejores líderes y desarrollar una organización o grupo de modo que sea una comunidad de personas que aprenden, se enfrentan a retos y reciben recompensas”. (p. 301)

El liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo incorporado recientemente en las organizaciones debido a la promoción de relaciones interpersonales entre los

gerentes y empleados. Algunos autores como James Burns (1978) y Bernard Bass (1985) presentan estilos muy marcados enfatizando perspectivas diferenciadas, ambos consideraron, en sentido amplio, que el liderazgo transformacional se complementaba con el liderazgo transaccional en sus interrelaciones entre líderes y seguidores.

Percibimos el liderazgo transformacional desde una doble dinámica entre los niveles micro y macro. En el nivel micro influyen los procesos individuales mientras en el nivel macro influyen en la movilización del poder en función del cambio del sistema social y la reforma de la empresa.

Actualmente el liderazgo transformacional ha recibido un respaldo impresionante a diversos niveles de puestos de trabajo y ocupaciones, pero este tipo de liderazgo no tiene la misma eficacia en todas las situaciones en definitiva logran mayor influencia en las empresas privadas pequeñas que en organizaciones más complejas.

Cualidades del líder transformacional, según Lussier y Achua (2010, p. 351) son:

Creación y articulación de la visión: Comportamiento del líder dirigido a encontrar las nuevas oportunidades para la organización; concebir, articular e inspirar a los seguidores con la visión de un mejor futuro.

Modelo a seguir: Establecer el ejemplo para los seguidores que sea consistente con los valores organizacionales y las expectativas.

Fomentar la “compra” de las metas del equipo: Comportamiento dirigido a alentar y construir el trabajo en equipo entre los seguidores y el compromiso de las metas compartidas.

Expectativas de alto desempeño: Comportamiento que comunique las expectativas del líder para la excelencia diaria y el desempeño superior por parte de los seguidores

Intercambio personalizado entre líder y miembro: Comportamiento que indique que el líder confía, respeta y tiene confianza en cada seguidor y está preocupado por sus necesidades personales, no sólo por las organizaciones.

Empowerment: Comportamiento por parte del líder que desafía a los seguidores a

pensar “fuera del esquema” y a reanalizar las viejas formas y métodos.

Se debe mencionar que algunas de estas conductas han recibido un amplio respaldo conceptual entre los investigadores mientras que otras sólo han sido sustentadas en parte. Los líderes que lo practican animan a sus seguidores para que estos sean más creativos e innovadores. Los líderes transformacionales son más eficaces debido a que son más creativos, pero también porque animan a quienes los siguen a que también ejerzan su creatividad. Los seguidores de estos líderes buscan constantemente metas ambiciosas, son conocedores y están familiarizados y de acuerdo con las metas estratégicas de la organización y piensan que las que persiguen tienen importancia personal.

Scavos citado por Robbins y Judge (2013) afirma que “es como dibujar la trayectoria: tener la capacidad de explicar a tus empleados hacia dónde vas y cómo vas a llegar ahí. Aún más importante es escoger a personas con las cuales trabajar, que tengan el mismo nivel de pasión, compromiso, miedo y competitividad para dirigirse a esas mismas metas.” (p. 421)

Las dimensiones clave interrelacionados del modelo de liderazgo transformacional según Hellriegel y Slocum (2009, p. 301) incluyen consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación que inspira e influencia idealizada.

Muestra una consideración individualizada, la consideración individualizada es el grado al cual el líder se ocupa de las necesidades de sus seguidores, actúa como un mentor o coach y escucha las preocupaciones de sus seguidores.

Crea una estimulación intelectual, la estimulación intelectual es el grado al cual el líder desafía los supuestos, asume riesgos y solicita las ideas de sus seguidores. Los líderes transformacionales alientan a sus seguidores para que “piensen por cuenta propia”, siendo innovadores y creativos.

Proporciona una motivación que inspira, la motivación que inspira es el grado al cual los líderes articulan una visión que es atractiva para sus seguidores. Por supuesto, el líder transformacional requiere algo más para fomentar el cambio. Una visión expresa las aspiraciones y el propósito fundamental, por lo común haciendo un llamado a las emociones y la mente de las personas.

Fomenta la influencia idealizada, la influencia idealizada es el grado al cual los líderes se comportan en formas carismáticas que hacen que sus seguidores se identifiquen con ellas. El carisma implica motivar y dirigir a los seguidores desarrollando en ellas un poderoso compromiso emocional con una visión y un conjunto de valores compartidos.

Bass y Avilio citado por Lussier y Achua (2010, p. 350) propusieron que el liderazgo transformacional se compone de cuatro dimensiones del comportamiento y se refirieron a ellas como las cuatro I; estas han sido utilizadas en otras disciplinas y culturas para explicar la relación transformacional entre líder y seguidor:

Influencia idealizada, es un factor fundamental en el proceso transformacional. Los líderes transformacionales con carisma poseen la capacidad para desarrollar gran poder simbólico que entonces se utiliza para influir en los seguidores. Estos últimos idealizan a dicho líder y con frecuencia desarrollan un intenso apego emocional.

La motivación inspiradora, los líderes transformacionales tienden a ser también individuos inspiradores. La inspiración describe la forma en que el líder comunica de manera apasionada una meta o situación idealista futuras que sea una mejor opción para el estado de las cosas y que pueda ser compartida. El líder transformacional emplea explicaciones visionarias para describir lo que puede lograr el grupo de trabajo. Luego, los seguidores emocionados son motivados para lograr los objetivos organizacionales.

La consideración individual, es un factor que revela el rol de mentor que con frecuencia se asume por los líderes transformacionales. El líder sirve como mentor para los seguidores. Trata a los seguidores como individuos y utiliza la orientación de desarrollo que responde a las necesidades y preocupaciones de los seguidores.

La estimulación intelectual describe el estilo de pensamiento creativo y fuera del esquema del líder. Él o ella alientan a los seguidores a abordar los problemas viejos y familiares de forma inéditas. Al estimular las pautas de pensamiento novedosos en los empleados, el líder inspira a los seguidores a cuestionar sus propias creencias y aprender a resolver los problemas en forma creativa por ellos mismos.

La evaluación del liderazgo transformacional, según Robbins y Judge (2013, p. 421) “el liderazgo transformacional tiene correlación más intensa que el transaccional con

tasas menores de rotación, mayor productividad y satisfacción de los empleados. Como el carisma, parece que el liderazgo transformacional se puede aprender.”

Las teorías que permiten fundamentar el liderazgo transformacional son:

1.3.1.1. Teoría de los rasgos.- Esta teoría desarrollada por Allport intenta explicar las características distintivas que representan la eficacia del liderazgo. Los investigadores analizaron los rasgos físicos y psicológicos o cualidades, como gran nivel de energía, apariencia, agresividad y confianza en sí mismo, persuasión y dominio, en un esfuerzo por identificar un conjunto de rasgos comunes que poseyeran todos los líderes exitosos.

1.3.1.2. Teoría de comportamiento de liderazgo.- Esta teoría intenta explicar los estilos distintivos utilizadas por los líderes efectivos o definir la naturaleza de su trabajo. Los 10 roles gerenciales de Mintzberg son un ejemplo de la teoría de comportamiento de liderazgo. La investigación del comportamiento se enfoca en encontrar formas de clasificar el comportamiento que facilite nuestra comprensión acerca del liderazgo. Investigadores identificaron dos dimensiones genéricas de comportamiento del líder: liderazgo orientado a las tareas y el orientado a las personas ambos valiosos para representar la efectividad del liderazgo.

1.3.2. Motivación

Chiavenato (2014) sostiene que la motivación, es un proceso psicológico básico, junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano, interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno, como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar, es un constructo hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano, (p. 236).

Para González (2006, p. 80) la motivación es el “proceso que parte de una meta a lograr o de una necesidad a satisfacer e impulsa la realización y mantenimiento de una conducta determinada”.

1.3.2.1. Dimensiones de la motivación laboral

Según Abraham Maslow (1950 - 1960) identifico las siguientes dimensiones, encontrándolo como necesidades:

1.3.2.1.1. Necesidades Fisiológicas

Al respecto Chiavenato (2014, p. 241), define como la alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento, también se les llama necesidades biológicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo, algunas necesidades fisiológicas que usualmente se conoce son:

Remuneración: pago de un trabajo, servicio, etc.

Prestaciones: beneficios complementarios al sueldo que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales.

Horario de trabajo: está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente.

Intervalos de descanso: de la quietud o la pausa que se hace en medio del trabajo o de otra actividad.

Comodidad física: Las comodidades se asocian al confort. Para que una persona esté cómoda, necesita contar con ciertos elementos o infraestructuras que le permitan descansar y gozar de bienestar.

Estas necesidades según González (2006, p. 84) son “las más básicas que posee el individuo, aparecen en la parte más baja de la pirámide”.

1.3.2.1.2. Necesidades de Seguridad

Asimismo, Chiavenato (2014, p.241) dice que son las de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno externo. También están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo. Algunas necesidades son:

Trabajo seguro: es una descripción detallada de cómo proceder para desarrollar de manera correcta y segura un trabajo o tarea.

Permanencia en el empleo: es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley; y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido.

Protección: Acción de proteger o impedir que una persona o una cosa reciba daño o que llegue hasta ella algo que lo produzca.

González (2006, p. 84) manifiesta que, estas necesidades “aparecen una vez cubiertas parcialmente las necesidades fisiológicas. No se satisfacen de forma inmediata, sino en el futuro, y hace referencia a la necesidad de protección que desea tener el individuo. Cuanto más seguro sea su ambiente laboral, más motivado estará”.

1.3.2.1.3. Necesidades Sociales

Por otra parte, Chiavenato (2014, p.241), indica que las necesidades importantes, tanto en nuestra satisfacción, fuera y dentro del trabajo son las de la amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto, están relacionadas con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto, a continuación, se detalla las principales necesidades sociales:

Amistad de los compañeros: La amistad nos hace más felices y también ser más productivos. Así es, las relaciones de amistad entre compañeros de trabajo nos hacen sentir más contentos y apreciar más el entorno laboral, la empresa y las sensaciones que allí vivimos.

Integración con los clientes: La relación con el cliente, o el servicio al cliente, es la línea frontal entre una organización y sus clientes, cómo son tratados y recibidos los clientes inicialmente puede influenciar sus decisiones de hacer negocios con tu compañía. Las estrategias de relaciones efectivas con los clientes incluyen habilidades de escucha, comunicación oral y escrita, habilidades de resolución de problemas y analíticas y trabajo en equipo basado en el compromiso de la organización de suplir las necesidades de los clientes mientras éstos se sientan bienvenidos y valorados.

Jefes amigables: El Jefe es el superior o cabeza de una corporación, de un departamento, de un partido u oficio; la persona que tiene autoridad para dar órdenes a sus subordinados por situarse en un puesto superior en la jerarquía. La empatía la debes utilizar sólo de ser necesario. Porque si lo usas constantemente, parecerá que sólo andas en busca de aceptación; por consiguiente, perderás el respeto que te corresponde como jefe

Camaradería: Se conoce como camaradería al vínculo amistoso o de respeto que forjan las personas con intereses o afectos en común.

González (2006, p. 84) afirma que “la satisfacción de esta necesidad se encamina a que el individuo se relacione con otros, para encontrar afecto y pertenecer a un grupo. Estas aparecen una vez cubiertas las anteriores”.

1.3.2.1.4. Necesidades de Estima

Para Chiavenato (2014, p.241) la estima, son las relacionadas con la forma en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo.

Reconocimiento: es la acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos. También sirve para expresar la gratitud que se experimenta como consecuencia de algún favor o beneficio.

Responsabilidad: es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo. Responsabilidad, se utiliza también para referirse a la obligación de responder ante un hecho.

Orgullo: La palabra orgullo puede tener una connotación positiva o negativa en función del contexto y del sentimiento que representa. Es un término despectivo cuando se refiere a un sentimiento excesivo de satisfacción que una persona tiene de sí mismo, de acuerdo con sus características, cualidades y acciones. Una persona orgullosa muestra soberbia, altivez, vanidad, arrogancia, e incluso puede mostrar un desprecio hacia otras personas.

Ascensos: en el contexto laboral, se denomina ascenso a la promoción de un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado.

Según González (2006, p. 84) “todo individuo necesita sentirse útil y necesario, no sólo consigo mismo, sino también con los demás, de ahí que la satisfacción de esta necesidad sea importante para el equilibrio emocional del individuo”.

1.3.2.1.5. Necesidades de Autorrealización

Chiavenato (2014, p.241) continúa diciendo que la autorrealización son las metas más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades, son las necesidades humanas que se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.

Trabajo desafiante: Como trabajo denominamos el conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, la solución de un problema o la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. La palabra, como tal, proviene del latín *tripaliäre*, y esta a su vez de *tripalium*.

Diversidad: La diversidad es una característica de un grupo de personas o un grupo social que hace que las personas sean distintas entre sí, objetiva o subjetivamente.

Según González (2006, p. 84) “esta necesidad se basa en la superación, no sólo a nivel física y psíquico sino también social, que el individuo necesita para poder desarrollar todo su potencial”.

1.3.2.2. Teorías de la Motivación

Existen muchas teorías e investigaciones sobre la motivación desde diferentes perspectivas: el tema es sumamente complejo, sabemos que cada persona se siente atraída por un conjunto de metas, si la organización pretende prever el comportamiento con cierta exactitud es preciso que sepa algo sobre ese conjunto de metas y sobre lo que hará cada persona para alcanzarlas a su manera. Podemos clasificar las teorías de la motivación en tres grupos:

Las teorías del contenido (que se refiere a los factores internos de la persona y a la manera en que estos activan, dirigen, sustentan o paralizan su comportamiento, o sea, las necesidades específicas que motivan a las personas)

Las teorías del proceso que describen y analizan la serie de pasos que activan, dirigen, mantienen o paralizan el comportamiento)

Las teorías del refuerzo que se basan en las consecuencias de un comportamiento exitoso o fallido).

La motivación proviene de las fuerzas internas de cada persona, las cuales lo hacen única.

Una de las principales teorías que se basan en el contenido de la motivación. La teoría de la motivación de Maslow está basada en la llamada pirámide de las necesidades, es decir, las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano.

1.3.2.3. Tipos de Motivación

Una primera distinción, siguiendo a Reeve (1994) que tenemos que hacer cuando estudiamos el tema de la motivación, es el lugar o sitio de origen de esa fuerza que impulsa al individuo, así, ésta puede ser interna (intrínseca) o externa (extrínseca) a la persona, La motivación intrínseca es que aquella que trae, pone, ejecuta, activa el individuo por sí mismo cuando lo desea, para aquello que lo apetece. Es, por tanto una motivación que lleva consigo, no depende del exterior y la pone en marcha cuando lo considera oportuno. La motivación extrínseca, por su lugar de proveniencia, externo, es aquella provocada desde fuera del individuo, por otras personas o por el ambiente, es decir, depende del exterior, de que se cumplan una serie de condiciones ambientales o haya alguien dispuesto y capacitado para generar esa motivación.

Para Carrasco (2012, p. 215) establece el siguiente concepto de motivación: Un motivo es algo que constituye un valor para alguien. La motivación, pues, está constituida por el conjunto de valores que hacen que un sujeto “se ponga en marcha” para su consecución, la motivación hace que salgamos de la indiferencia para intentar conseguir el objetivo previsto. Entre motivo y valor no hay diferencia: motiva lo que vale para cada sujeto.

En esta aproximación al concepto de motivación se encuentran los siguientes elementos:

Indiferencia: estado “regular” del sujeto que aún no ha encontrado motivo alguno para entrar en acción.

Motivo: ese algo que moviliza al sujeto, en este caso se identifica como un “valor”.

Objetivo: lo que el sujeto desea conseguir una vez se ha puesto en marcha.

Satisfacción: estado del sujeto una vez alcanzado el objetivo.

Se infiere entonces que un proceso de motivación típico sería algo “lineal”, de causa-consecuencia, como el que se expresa:

Sujeto indiferente.

Sujeto que encuentra un motivo.

Sujeto que se ha puesto en marcha.

Sujeto que alcanza un objetivo.

Siendo así, se podría decir que una vez que el sujeto alcanza el objetivo (satisfacción), ese motivo que hizo que se pusiera en marcha ya no es más un factor movilizador, por lo cual el sujeto volverá al estado de indiferencia que le resulta natural.

En ocasiones se confunden los términos motivación y satisfacción por lo que aclaramos:

La motivación es el impulso y el esfuerzo para satisfacer un deseo o meta, es anterior al resultado.

La satisfacción es el gusto experimentado cuando alcanzamos el deseo, es posterior al resultado.

Bunge y Ardila (2002, p. 83) indica que la motivación es concebida como una variable intermedia (del comportamiento), es decir que no se observa la motivación en sí,

sino que se observa el comportamiento motivado y de él se infiere la existencia de la motivación.

La motivación como variable intermedia, no se observa el eslabón intermediario, sino que se infiere por las condiciones antecedentes y el comportamiento consecuente. El comportamiento consecuente se observa, las condiciones antecedentes se manipulan y la variable intermedia se infiere:

Condiciones Antecedentes (motivación)

Privación

Incentivo

Estimulación nociva.

Comportamiento Consecuente (motivación)

Iniciación del comportamiento

Consistencia del comportamiento

Adquisición selectiva de respuestas previamente adquiridas.

Teniendo en cuenta las condiciones antecedentes y el comportamiento consecuente se tienen entonces los siguientes elementos (Woolfolk, 1996 p. 374):

Motivación intrínseca: Motivación asociada con las actividades que son reforzadoras en sí mismas. Lo que nos motiva a hacer algo cuando no tenemos que hacerlo.

Motivación extrínseca: Motivación creada por factores externos como las recompensas y los castigos. Cuando hacemos algo para obtener una calificación, evitar un castigo, complacer al maestro o por alguna otra razón que tiene poco que ver con la tarea.

Locus de causalidad: La localización — interna o externa — de la causa de la conducta. A partir de la mera observación de la conducta es imposible decir si su motivación es intrínseca o extrínseca.

La motivación es el conjunto concatenado de procesos psíquicos (que implican la actividad nerviosa superior y reflejan la realidad objetiva a través de las condiciones internas de la personalidad) que al contener el papel activo y relativamente autónomo y creador de la personalidad, y en su constante transformación y determinación recíprocas

con la actividad externa, sus objetos y estímulos, van dirigidos a satisfacer las necesidades del ser humano y, como consecuencia, regulan la dirección (el objeto-meta) y la intensidad o activación del comportamiento, y se manifiestan como actividad motivada. (González, 2006, p. 52)

Los principales factores de motivación, al interior de las organizaciones, son:

Los resultados: resultados exitosos = trabajador más motivado.

La participación: cuando el trabajador participa en la planeación de las tareas se estimula su desarrollo personal y profesional.

El conocimiento de objetivos: el trabajador que conoce a fondo los objetivos de la organización, de su área y de su cargo resulta estar más motivado que aquel que los desconoce o apenas lo hace superficialmente.

La tarea: una tarea bien hecha (un servicio prestado con excelencia, un producto de máxima calidad, etc.) es lo que más motiva al trabajador porque es su mayor satisfacción y recompensa.

La retribución: el salario, aunque no basta para asegurar un buen rendimiento, es un factor de motivación que suma para que el empleado se sienta más valorado.

Las recompensas: el incentivo ante el trabajo bien hecho resulta ser motivante en la mayoría de las ocasiones.

El reconocimiento: el ascenso por méritos, las felicitaciones públicas y otros tipos de reconocimiento favorecen la motivación positiva del trabajador.

La responsabilidad: la posibilidad de planificar, establecer metas, tomar decisiones e innovar son elementos que imprimen un mayor grado de motivación dentro de las organizaciones.

El crecimiento: la capacitación, el desarrollo y la promoción inciden positivamente para que el trabajo sea productivo.

Los castigos y sanciones: son un arma de doble filo que puede acarrear motivación y comportamientos negativos, su uso debe hacerse primordialmente para corregir comportamientos indeseados que vayan en contra de los valores y la cultura organizacional.

1.3.2.4. El ciclo motivacional

Diferentes autores han propuesto distintas formas de ver el ciclo de la motivación. Chiavenato (2000), Kast y Rosenzweig (1996, p. 300), Hellriegel y Slocum (op. cit., p.

118), Davis y Newstrom (2003,) y Gibson et al., presentan sendas propuestas para ilustrar el proceso motivacional. En un intento de integrar de manera sencilla los planteamientos básicos de estos autores, proponemos un modelo de seis etapas:

Homeostasis, es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.

Estímulo, es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.

Necesidad, esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.

Estado de tensión, la tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.

Comportamiento, el comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.

Satisfacción, si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

1.3.2.5. Teoría de Maslow

Una de las teorías motivacionales basada en las necesidades que imperan en los seres humanos partiendo de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior, en donde los seres humanos somos conscientes de algunas necesidades pero, no de otras, esta teoría fue propuesta por el doctor Abraham Maslow en el año de 1954 (Chiavenato, 2001; Arias Heredia, 2004).

Para Maslow, las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide, dependiendo de la importancia e influencia que tenga en el comportamiento humano. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades más elementales y recurrentes (necesidades primarias), en tanto que las necesidades de desarrollo, de autorrealización y trascendencia se encuentran en la cima (necesidades secundarias). Dicha escala está constituida de la siguiente forma (Arias & Heredia, 2004):

1.3.2.5.1. Necesidades Primarias

Necesidades Fisiológicas: Conocidas también como necesidades biológicas o

básicas. Exigen una satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo, ya que se relacionan con la subsistencia y existencia del individuo. Cada individuo requiere de diferentes grados de satisfacción individual, no obstante que son comunes en todos, su principal característica es la premura.

Necesidades de Seguridad: Surgen en el comportamiento cuando las necesidades fisiológicas son parcialmente satisfechas, enfocándose principalmente a la búsqueda de protección frente a la amenaza o la privación, a la búsqueda de un mundo ordenado y previsible. Son de gran importancia, ya que en la vida organizacional las personas dependen de la organización, las decisiones administrativas arbitrarias o las decisiones inconscientes o incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas en cuanto a su permanencia en el trabajo.

1.3.2.5.2. Necesidades Secundarias:

Necesidad de Estima: Al hombre, le es imprescindible, emocionalmente, darse cuenta que constituye un elemento estimado dentro del contexto de las relaciones interpersonales que se instauran dentro de la comunidad; no sólo necesita sentirse apreciado y estimado, sino que, además, desea contar con cierto prestigio entre los integrantes de su grupo en una jerarquía.

Necesidad de Autorrealización: El ser humano, por su ida en sociedad, requiere comunicase con sus congéneres, verterse hacia el exterior, expresar sus conocimientos y sus ideas; así mismo, requiere trascender, desea dejar huella por su paso por el mundo.

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal en la empresa Imagen Records S. R. L. Chiclayo, 2017?

1.5. Justificación

Según la metodología explicada por Bernal (2010, p. 106), quien refiere a la justificación como las razones que, existe para llevar a cabo una investigación. La primera es la justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate

académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente, se refiere también a la justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo y finalmente la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable.

1.5.1. Justificación teórica.

Desde el punto de vista teórico la presente investigación se realizó para identificar la importancia del liderazgo transformacional y su influencia en la motivación interna de los seguidores logrando la consecución de la misión y la visión establecida dentro de la empresa a partir de la revisión de teorías y trabajos relacionados.

1.5.2. Justificación práctica.

La justificación práctica se basa en establecer la base para optar por la mejora del ambiente laboral del personal de la empresa Imagen Records S. R. L. mediante una motivación efectiva de los colaboradores.

1.5.3. Justificación metodológica.

La relevancia metodológica de esta investigación se basa en el uso de herramientas como el cuestionario aplicado a los colaboradores de Imagen Records S.R.L., el mismo que facilitó la recopilación de información necesaria para el planteamiento de recomendaciones orientadas a mejorar la motivación del personal.

1.6. Hipótesis

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal de la empresa Imagen Records S.R.L. 2017.

H1: Si existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal de la empresa Imagen Records S.R.L.2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Establecer la relación existente entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal de la empresa Imagen Records S. R. L. Chiclayo, 2017.

1.7.2. Específicos

Analizar el nivel de liderazgo transformacional ejercido en la empresa Imagen Records S. R. L. Chiclayo, 2017.

Diagnosticar el grado de motivación de los colaboradores en la empresa Imagen Records S. R. L. Chiclayo, 2017.

Determinar el grado de correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal de la empresa Imagen Records S. R. L. Chiclayo, 2017.

CAPITULO II

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se precisa la metodología de la investigación científica donde se considera la hipótesis de investigación, las variables mediante la definición conceptual; la metodología mediante el tipo de estudio y el diseño de la investigación. También se señala la población y muestra a emplear, los métodos, técnicas e instrumentos para la recolección de datos y por último el método de análisis de datos obtenidos en la presente investigación.

2.1. Tipo y diseño de la investigación.

2.1.1. Tipo de investigación

Para Salkind (1998) citado por Bernal (2010, p. 114) la investigación correlacional tiene como propósito “mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables”; pero el mismo autor manifiesta que en ningún momento este tipo de investigación explica que una sea la causa de la otra, quiere decir que la correlación mide asociaciones, pero no causas.

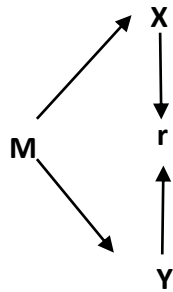
Esta investigación fue de acuerdo al fin que persigue aplicada porque ayudó a solucionar un problema, de acuerdo a la técnica de contrastación fue correlacional ya que buscó determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal de la empresa Imagen Records S. R.L. y de acuerdo al régimen de investigación fue libre porque se realizó bajo los criterios y condiciones del investigador.

2.1.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 165) sostiene que: El diseño de estudio es no experimental, porque no existe manipulación de las variables, observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural. También se conoce como investigación ex pos-facto (los hechos y variables ya ocurrieron).

Y es de corte transversal porque se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño:



Dónde:

M: muestra

X: variable independiente.

Y: variable dependiente.

r: relación

2.2. Variables

Variable X: Liderazgo transformacional

Definición conceptual:

Lussier y Achua (2010, p. 6) afirma que liderazgo transformacional “es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio”. Para estos autores, es un proceso continuo y oportuno que debe tener la empresa para lograr los objetivos y metas de la empresa, por medio de la innovación original de los procesos.

Variable Y: Motivación organizacional

Definición conceptual:

Según Chiavenato (2014) la motivación, es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar. Es un constructo hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano.

2.3. Operacionalización

A continuación, se presenta en las tablas 1 y 2. La operacionalización de las variables estudiadas y sus respectivas dimensiones.

Tabla 1. Operacionalización de la variable independiente.

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA	TECNICA
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Consideración individualizada	Siente usted que en la empresa se trata por igual a todos los trabajadores.	(1) nunca	Encuesta
		Cree usted que a empresa Imagen Records S. R. L. le da una asesoría personalizada a cada empleado.		
	Estimulación intelectual	Considera usted que la gerencia se preocupa por las necesidades individuales de cada trabajador.	(2) casi nunca	
		Considera usted que se promueve dentro de la empresa el pensamiento creativo en sus trabajadores.	(3) a veces	
		Motivación que inspira	Cree usted que las grandes expectativas de la empresa le generan motivación a seguir trabajando.	
Influencia idealizada	Se siente usted identificado con la misión y visión de la empresa al realizar sus funciones diarias Considera usted que la gerencia de la empresa se muestra carismática y abierta al dialogo.	(5) siempre		

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 2. Operacionalización de la variable dependiente.

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA	TECNICA
MOTIVACIÓN	Necesidades fisiológicas	Considera usted que la remuneración que recibe por su trabajo es puntual y le genera satisfacción	(1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre	Encuesta
		Siente usted La empresa cumple con las prestaciones establecidas en su contrato.		
		Considera usted que el horario de trabajo en la empresa Imagen Records S. R. L. es flexible.		
	Necesidades de seguridad	Opina usted que la empresa se preocupa por proporcionar ambientes de trabajo cómodos.		
		Siente usted estabilidad en el puesto de trabajo que ocupa actualmente		
	Necesidades sociales	Considera usted que existe una relación cordial con sus compañeros		
		Siente usted el apoyo real de su jefe inmediato		
		Considera usted que la empresa propicia actividades de integración		
	Necesidades de estima	Siente usted que se le reconoce cuando realiza una buena actividad		
		Se siente usted orgulloso de trabajar en la empresa		
Necesidades de autorrealización	Considera usted que la empresa genera oportunidades de ascenso a los trabajadores			
	Considera usted que los trabajos que realiza en la empresa son desafiantes			

Fuente: *Elaboración propia*

2.4. Población y muestra

2.4.1. Población

La empresa Imagen Records S. R. L. cuenta con un total de 25 trabajadores, quienes se consideran la población en estudio. Según Rodríguez (2005) menciona que “la población es el conjunto de mediciones que se pueden efectuar sobre una característica común de un grupo de seres u objetos”.

Tabla 3. Cuadro de asignación de personal.

CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL POR PUESTO DE TRABAJO	
NOMBRE DEL PUESTO	CANTIDAD DE PERSONAL
GERENTE GENERAL	
ASESOR LEGAL	1
JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN	1
PRE PRODUCCION	3
REALIZACION	5
ALMACEN	1
POST PRODUCCION	4
JEFATURA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	1
CONTABILIDAD	1
RECURSOS HUMANOS	2
MARKETING	1
MANTENIMIENTO	1
JEFATURA DEL DEPARTAMENTO COMERCIAL	1
VENTAS	3
TOTAL	25

Fuente: *Elaboración propia en base a la información recopilada en Imagen Records.*

2.4.2. Muestra

Según Rodríguez (2005) menciona que: La muestra descansa en el principio de que las partes representan al todo y por tal, refleja las características que definen la población de la cual fue extraída, lo que nos indica que es representativa; es decir, que para hacer una generalización exacta de una población es necesario tomar una muestra representativa y por lo tanto la validez de la generalización depende de la validez y el tamaño de la muestra. Por lo mencionado anteriormente la muestra para la presente investigación está representada por el total de la población antes descrita, debido a que se cuenta con una población pequeña.

2.5. Método, técnica e instrumento de recolección de datos.

2.5.1. Método

El método utilizado en la investigación es el método deductivo porque a partir de los sucesos observados e investigados de la situación actual de la empresa se llegó a conclusiones y recomendaciones respectivamente.

2.5.2. Técnica de recolección de datos

Técnica: La técnica que se usada en la investigación será la encuesta; que según Abascal y Grande (2005) es: Una técnica primaria de obtención de información sobre la base de un conjunto objetivo, coherente y articulado de preguntas, que garantiza que la información proporcionada por una muestra pueda ser analizada mediante métodos cuantitativos y los resultados sean extrapolables con determinados errores y confianzas a una población.

2.5.3. Instrumento

El instrumento para la recolección de datos es el cuestionario, instrumento que nos permitirá recoger datos. Cada pregunta está relacionada con los indicadores de las dimensiones de las variables liderazgo transformacional y motivación organizacional. Según Abascal y Grande (2005) un cuestionario “es un conjunto articulado y coherente de preguntas para obtener la información necesaria para poder realizar la investigación que la requiere”.

2.6. Aspectos éticos

La investigación no es sólo un acto técnico, es ante todo el ejercicio de un acto responsable, por este motivo la investigación no oculto a los trabajadores la naturaleza de la investigación, exponer a los trabajadores a actos que podrían perjudicarles, jamás invadió su intimidad, los datos consignados son reales y fieles a su naturaleza, sin manipulación por parte del investigador.

2.7. Validez y confiabilidad del instrumento

2.7.1. Validez

Según Bernal (2010) la validez “tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuán bien lo hace” Se utilizará la validación de contenido, utilizando el juicio de expertos para dar validez a los instrumentos de recolección de la presente investigación.

2.7.2. Confiabilidad

Según Bernal (2010) se refiere “a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios”

Según Abascal y Grande (2005) sostiene que el coeficiente Alfa de Cronbach “es una prueba muy utilizada para pronunciarse sobre la fiabilidad de una escala. Mide en un momento del tiempo y sin necesidad de hacer repeticiones, la correlación esperada entre la escala actual y otra forma alternativa”.

Para evaluar la confiabilidad de la investigación se utilizará el Alfa de Cronbach.

CAPITULO III

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

El presente capítulo de la investigación se constituye la presentación y análisis de los resultados en tablas y figuras, igualmente se reporta los resultados y alcance de la prueba piloto, los resultados del test con su análisis respectivo y los promedios de las variables. También se señala la contrastación de hipótesis.

3.1. Resultado y alcance de la prueba piloto

García (2004) menciona que la prueba piloto o sondeo es la aplicación del cuestionario experimental a un pequeño grupo de sujetos con las mismas características relevantes que la muestra real, asegurándose de que las condiciones sean lo más parecidas posibles la finalidad de la aplicación de la prueba piloto es comprobar si el cuestionario satisface los objetivos, está orientado al sujeto, favorece la comunicación y se comprenden las preguntas, entre otros asuntos.

La realización de la prueba piloto fue con el propósito de determinar posibles ajustes obteniendo un alfa de Cronbach de 0,882 que a continuación se presenta en la tabla

Tabla 4. Alfa de Crombach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	20

Fuente: Programa estadístico SPSS.

3.2. Resultados del cuestionario por ítem.

A continuación, se presenta los resultados de las tablas y figuras de la encuesta.

Tabla 5. Nivel de percepción de los encuestados sobre la consideración por igual a los trabajadores de Imagen Records S. R. L.

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0
casi nunca	1	4.0	4.0
a veces	9	36.0	40.0
casi siempre	13	52.0	92.0
Siempre	2	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

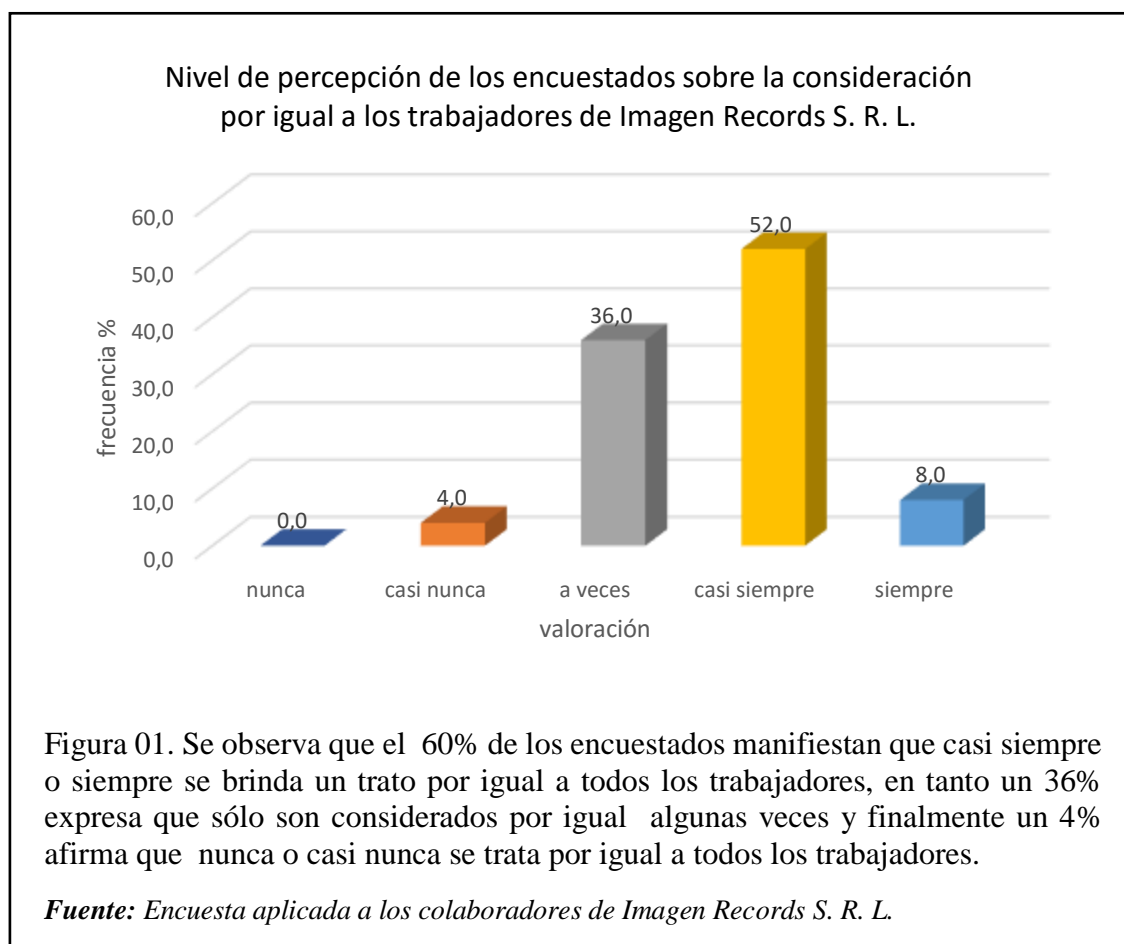


Tabla 6. Grado de percepción de los encuestados sobre la asesoría personalizada que Imagen Records S. R. L. le brinda a cada empleado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
casi nunca	1	4.0	4.0	4.0
a veces	13	52.0	52.0	56.0
casi siempre	11	44.0	44.0	100.0
siempre	0	0.0	0.0	
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

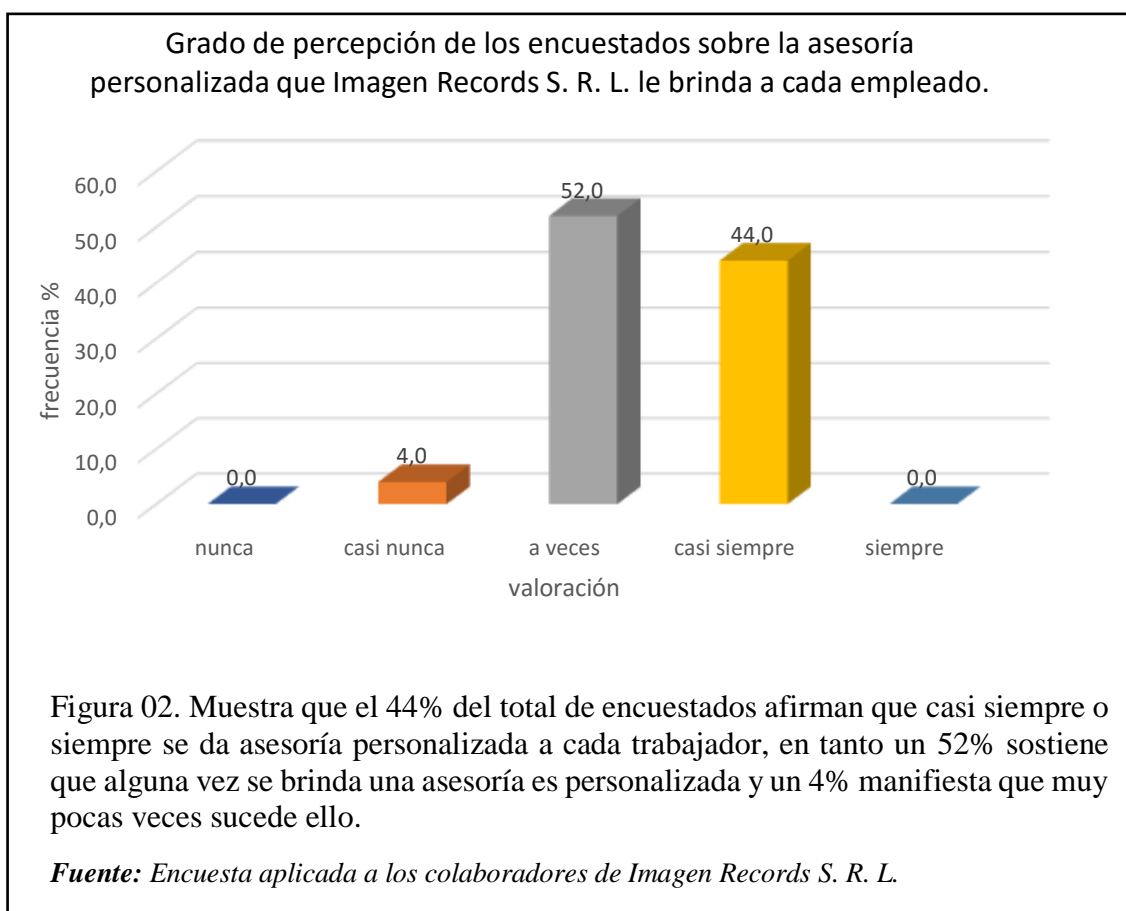


Tabla 7. Nivel de percepción de los encuestados sobre la preocupación que muestra Imagen Records S. R. L. ante las necesidades individuales de sus trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
casi nunca	3	12.0	12.0	12.0
a veces	16	64.0	64.0	76.0
casi siempre	6	24.0	24.0	100.0
Siempre	0	0.0	0.0	
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

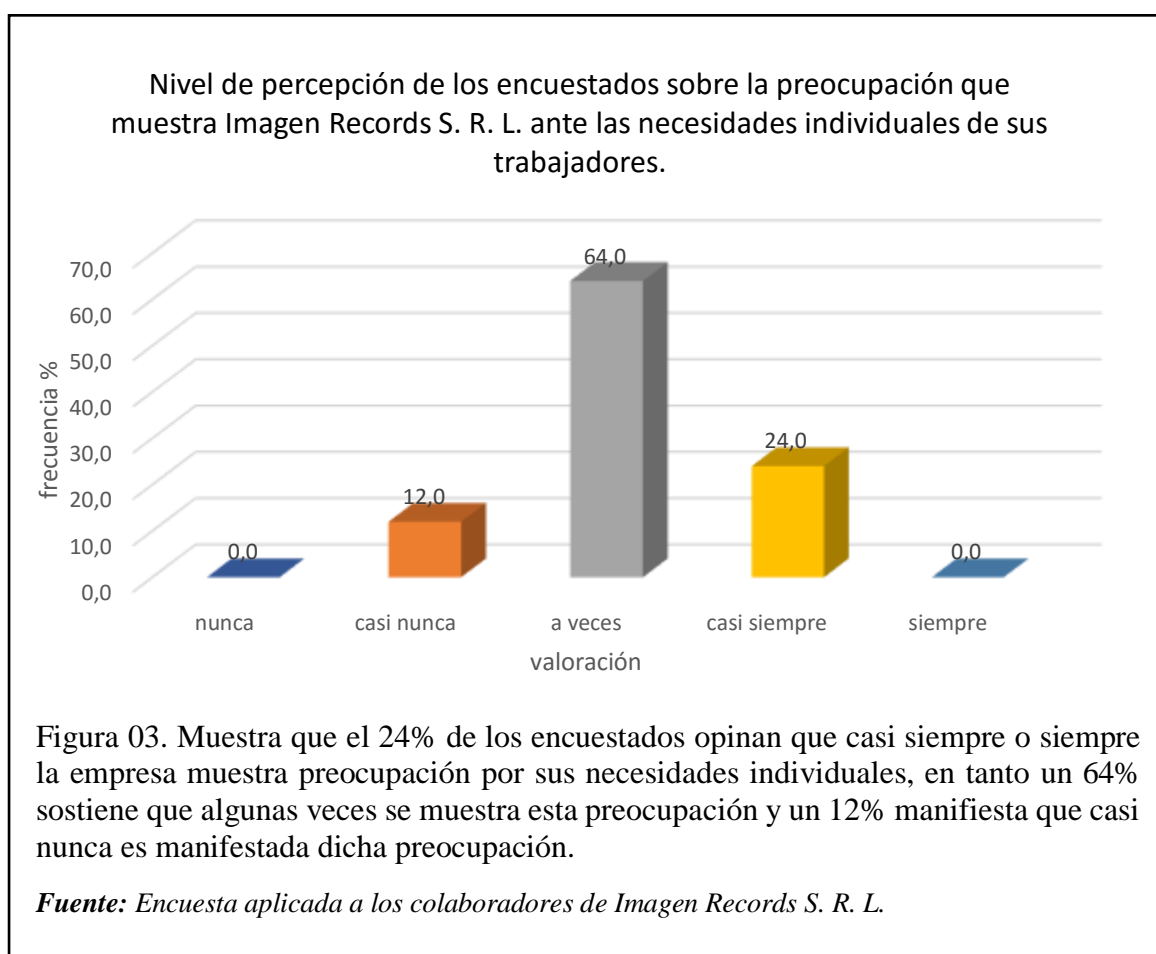


Tabla 8. Nivel de percepción de los encuestados sobre la promoción del pensamiento creativo en los trabajadores por parte Imagen Records S. R. L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
casi nunca	0	0.0	0.0	0.0
a veces	12	48.0	48.0	48.0
casi siempre	13	52.0	52.0	100.0
siempre	0	0.0	0.0	
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

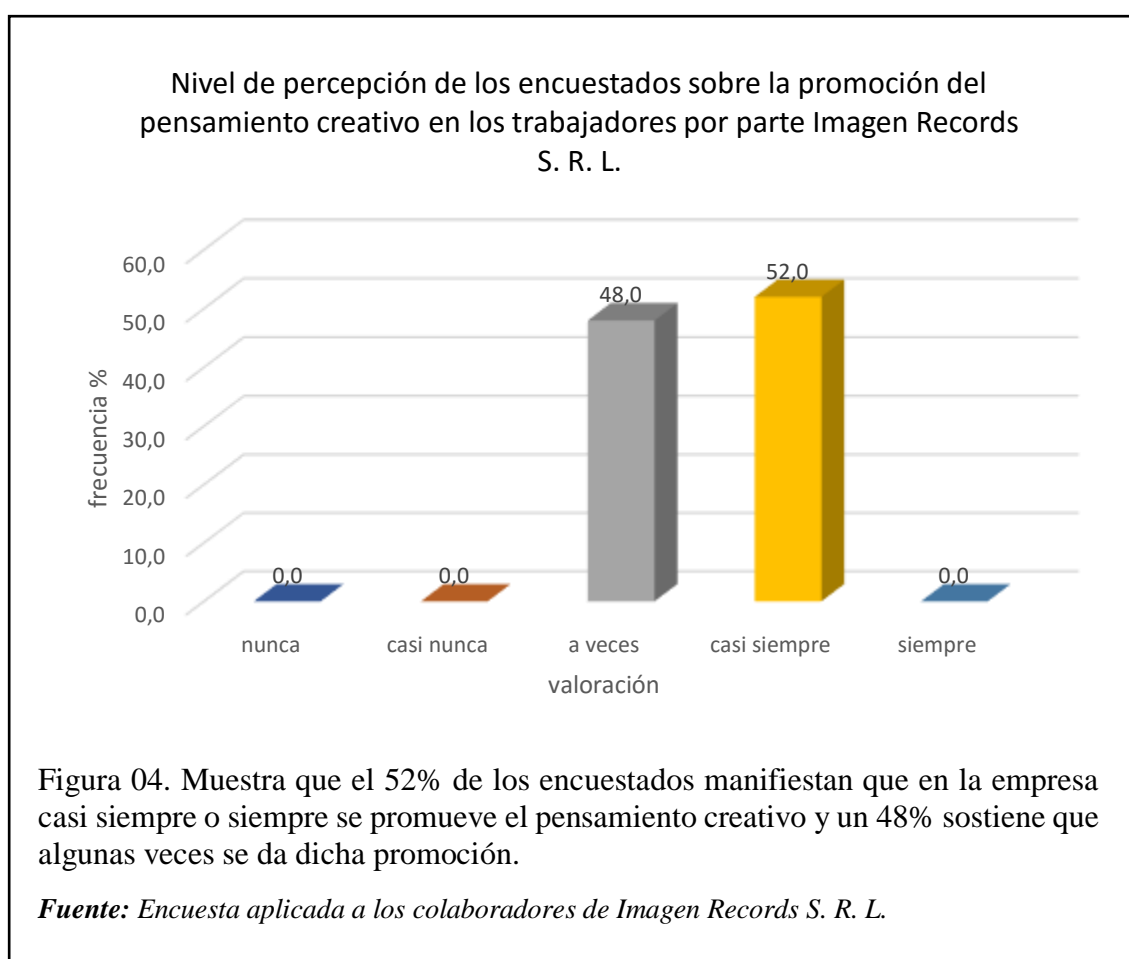


Tabla 9. Nivel de percepción de los encuestados sobre las expectativas que tiene Imagen Records S. R. L. y que generan motivación en los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
casi nunca	0	0.0	0.0	0.0
a veces	10	40.0	40.0	40.0
casi siempre	13	52.0	52.0	92.0
siempre	2	8.0	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

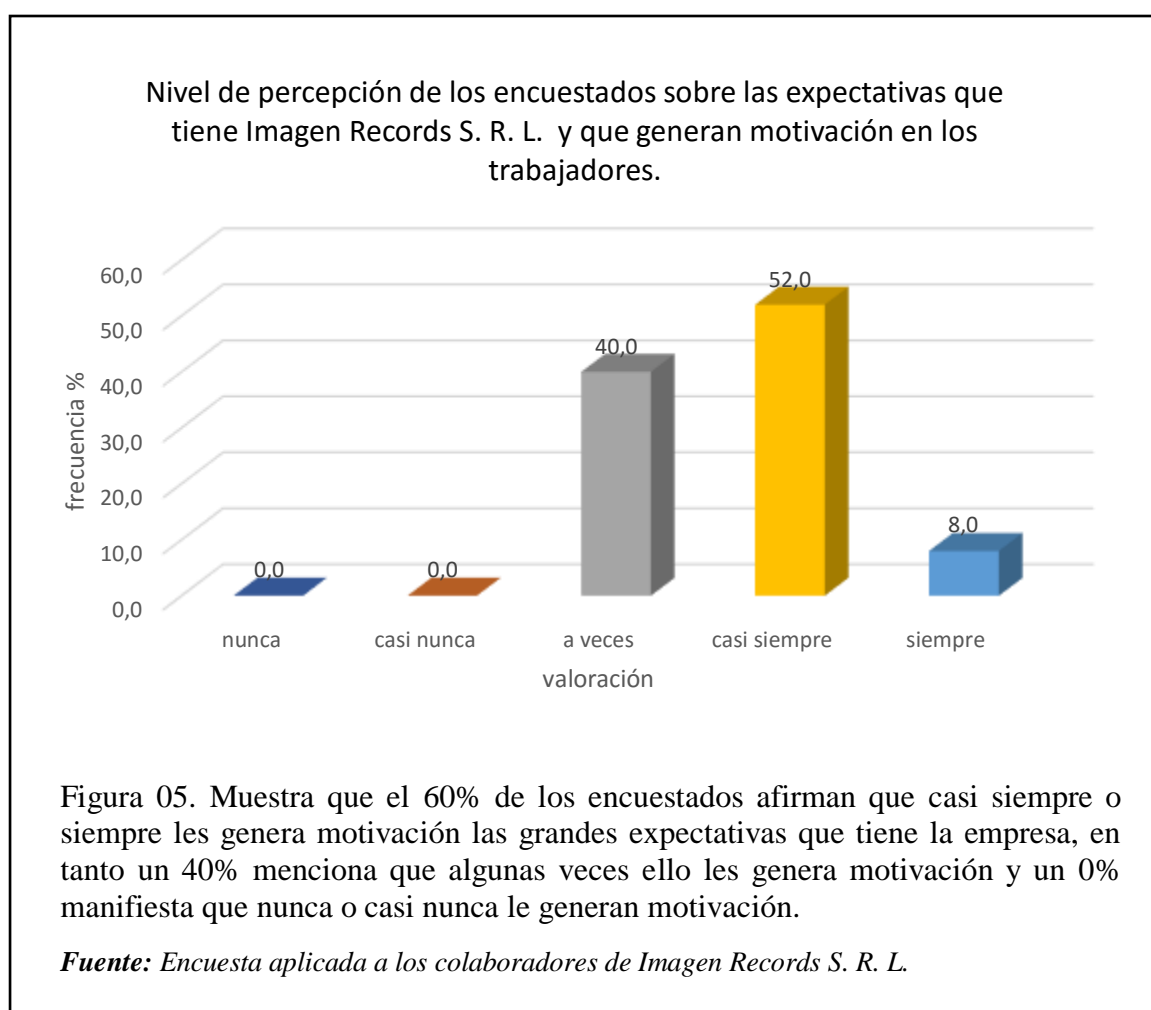


Tabla 10. Nivel de percepción de los encuestados acerca de la identificación que tienen los trabajadores con la visión y misión de Imagen Records S. R. L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
casi nunca	3	12.0	12.0	12.0
a veces	8	32.0	32.0	44.0
casi siempre	10	40.0	40.0	84.0
siempre	4	16.0	16.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

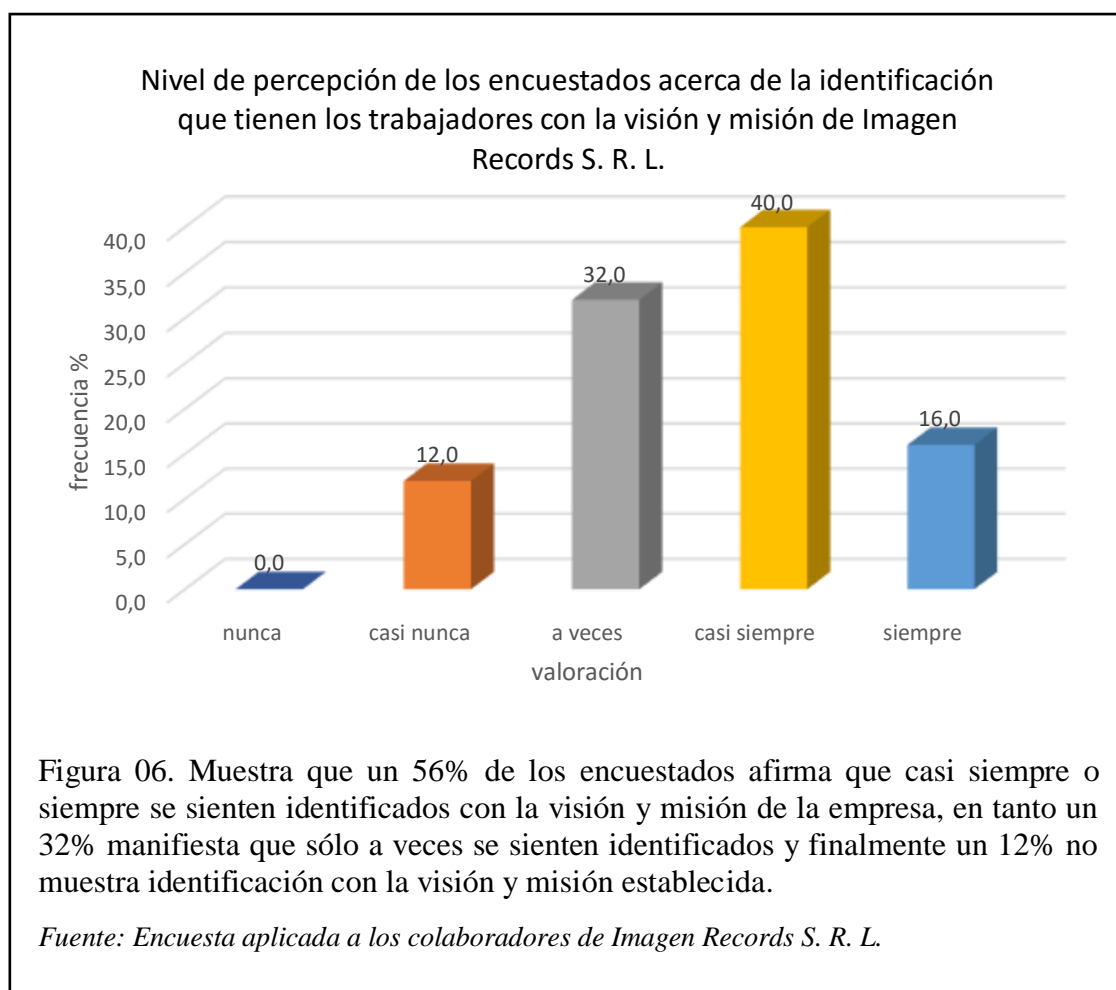


Tabla 11. Nivel de percepción de los encuestados acerca de la apertura al diálogo y carisma que muestra Imagen Records S. R. L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
siempre	0	0.0	0.0	0.0
casi siempre	0	0.0	0.0	0.0
a veces	18	72.0	72.0	72.0
casi siempre	7	28.0	28.0	100.0
siempre	0	0.0	0.0	
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

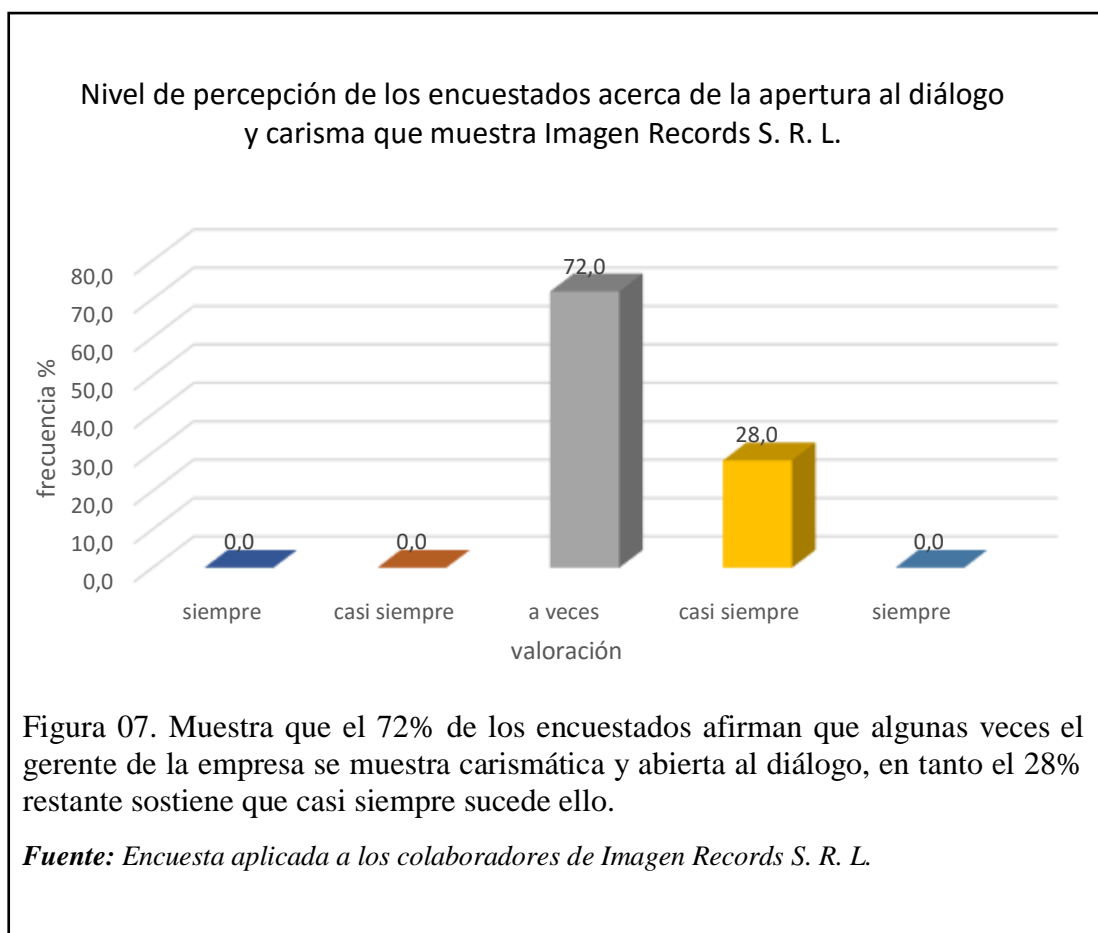


Tabla 12. Nivel de satisfacción que muestran los encuestados con la remuneración y la puntualidad con la que la reciben por parte de Imagen Records S. R. L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
casi nunca	1	4.0	4.0	4.0
a veces	10	40.0	40.0	44.0
casi siempre	10	40.0	40.0	84.0
siempre	4	16.0	16.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

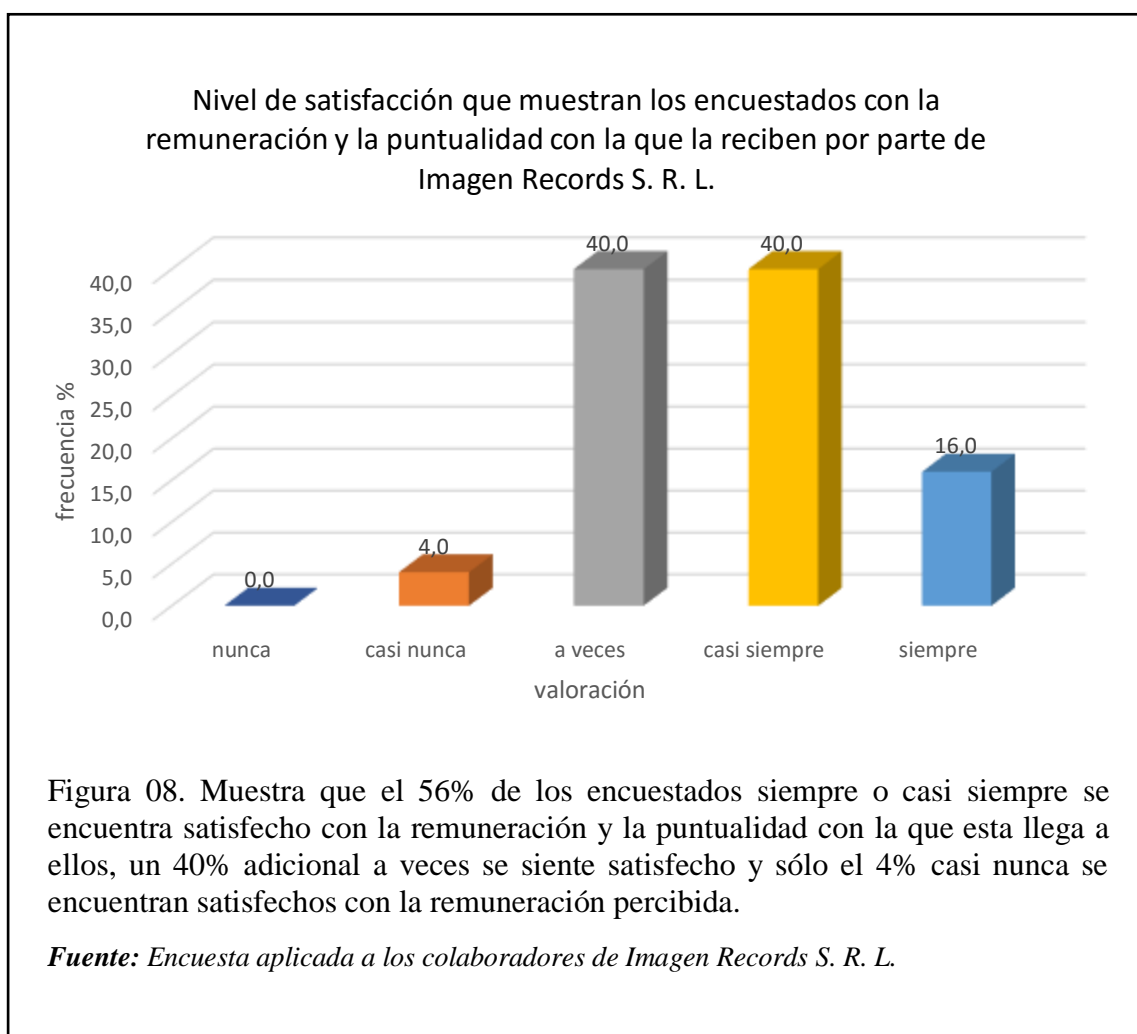


Tabla 13. Nivel de percepción de los encuestados sobre el cumplimiento de las prestaciones establecidas en el contrato por parte de Imagen Records S. R. L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
casi nunca	1	4.0	4.0	4.0
a veces	8	32.0	32.0	36.0
casi siempre	11	44.0	44.0	80.0
siempre	5	20.0	20.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

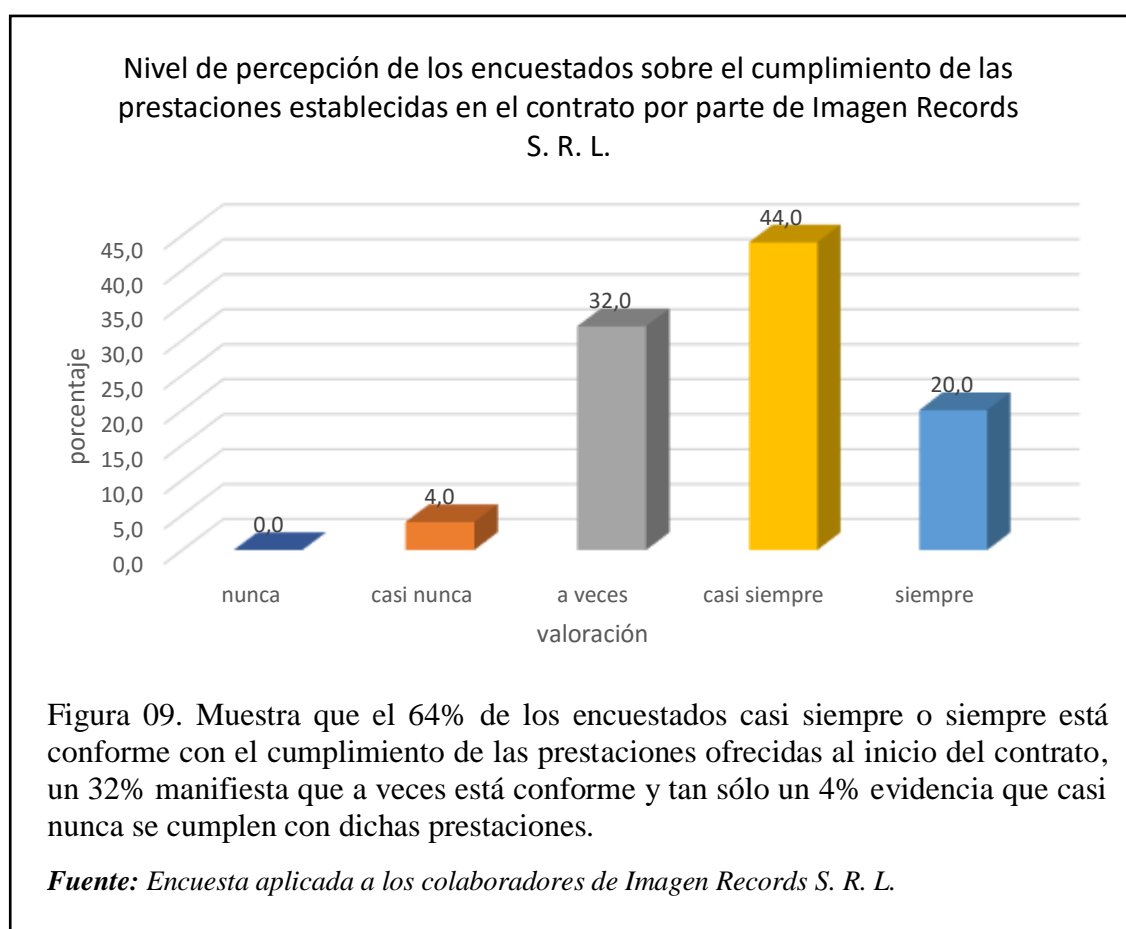


Tabla 14. Nivel de conformidad de los encuestados con la flexibilidad en el horario de trabajo ofrecido por Imagen Records S. R. L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
casi nunca	0	0.0	0.0	0.0
a veces	8	32.0	32.0	32.0
casi siempre	15	60.0	60.0	92.0
siempre	2	8.0	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

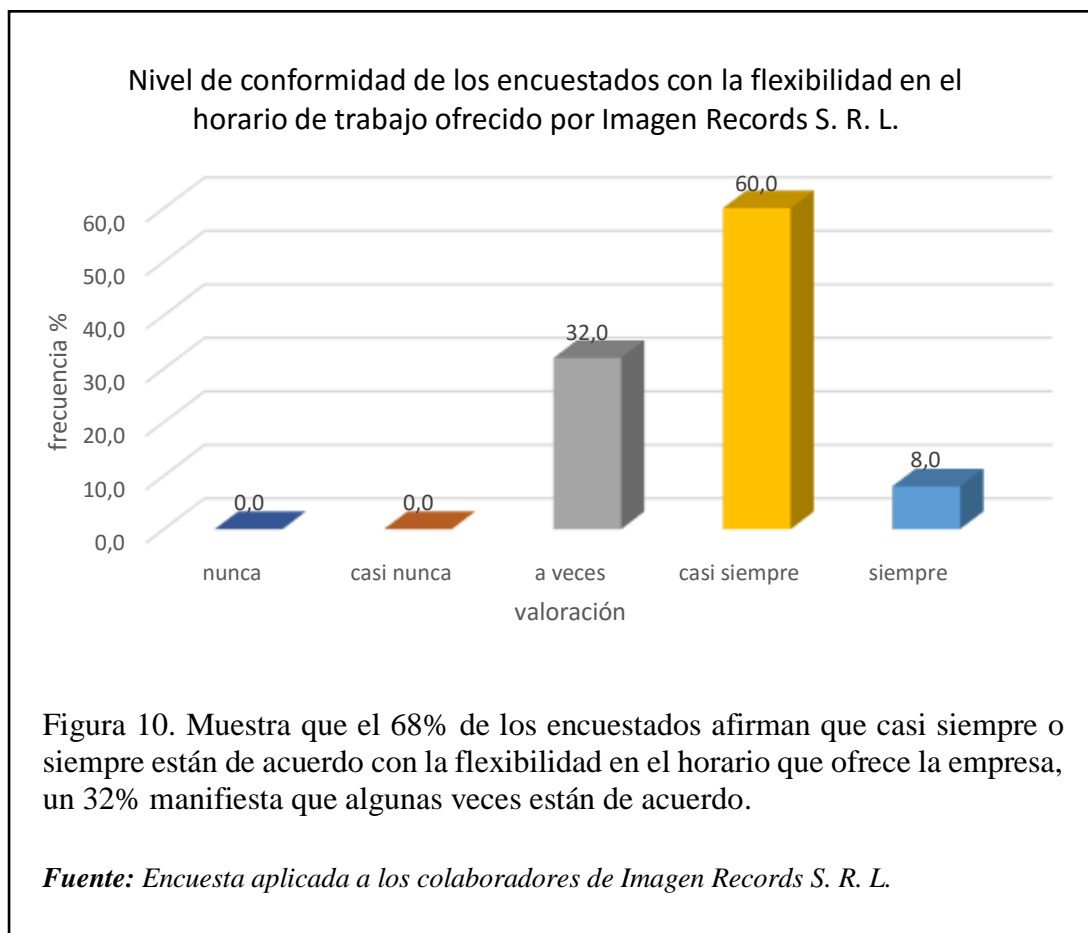


Tabla 15. Nivel de percepción de los encuestados por la preocupación de brindar ambientes de trabajo cómodos en Imagen Records S. R. L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
casi nunca	2	8.0	8.0	8.0
a veces	9	36.0	36.0	44.0
casi siempre	14	56.0	56.0	100.0
siempre	0	0.0	0.0	
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

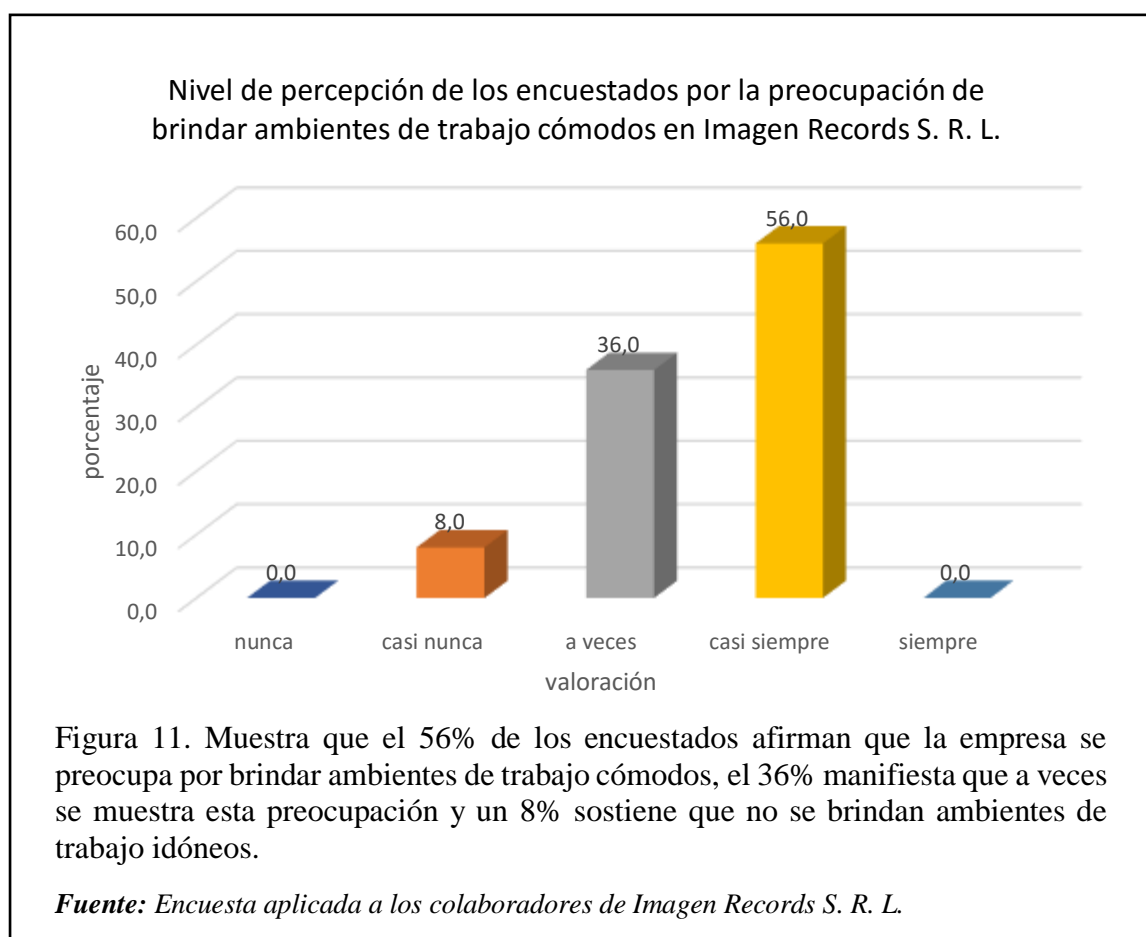


Tabla 16. Nivel de percepción de los encuestados sobre la estabilidad laboral que le brinda Imagen Records S. R. L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
casi nunca	0	0.0	0.0	0.0
a veces	14	56.0	56.0	56.0
casi siempre	9	36.0	36.0	92.0
Siempre	2	8.0	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

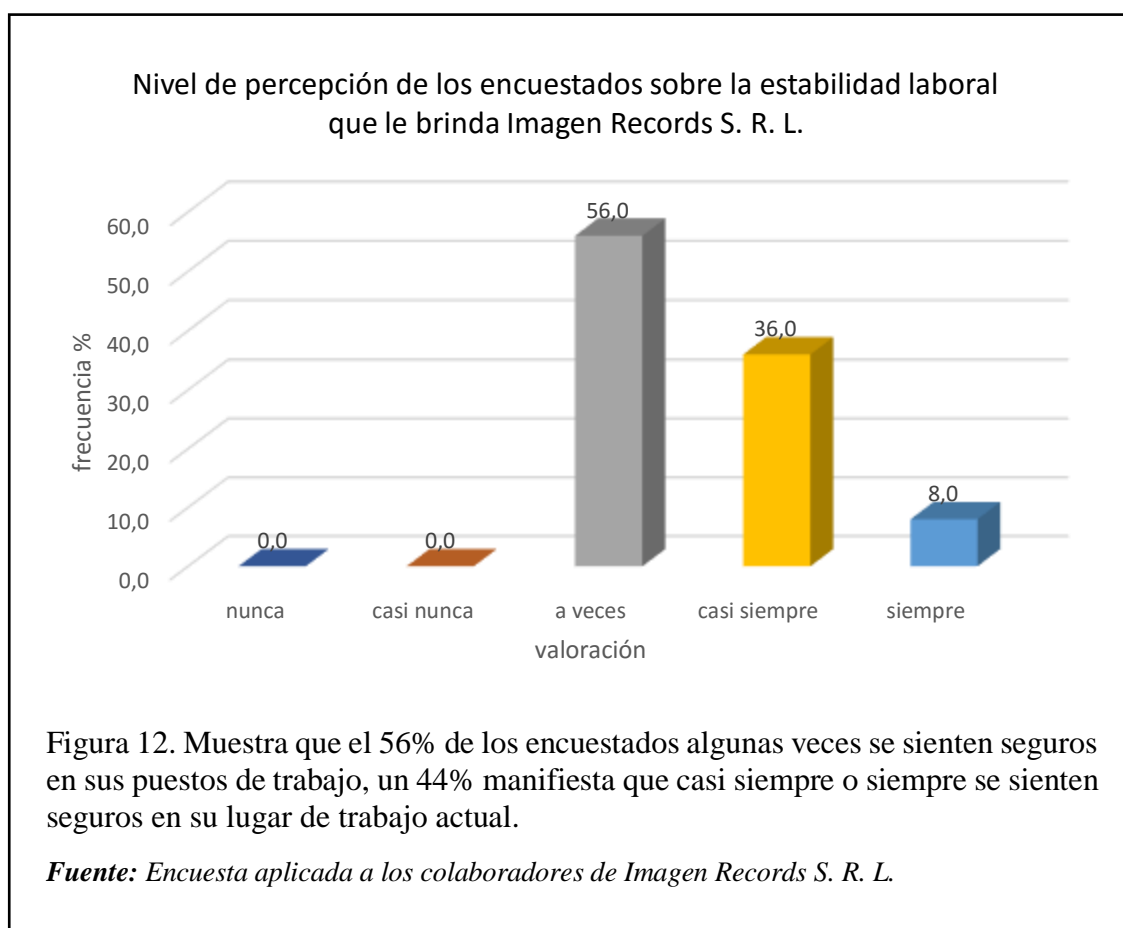


Tabla 17. Nivel de percepción de los encuestados sobre la relación de cordialidad entre compañeros que existe en Imagen Records S. R. L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
casi nunca	0	0.0	0.0	0.0
a veces	16	64.0	64.0	64.0
casi siempre	8	32.0	32.0	96.0
Siempre	1	4.0	4.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

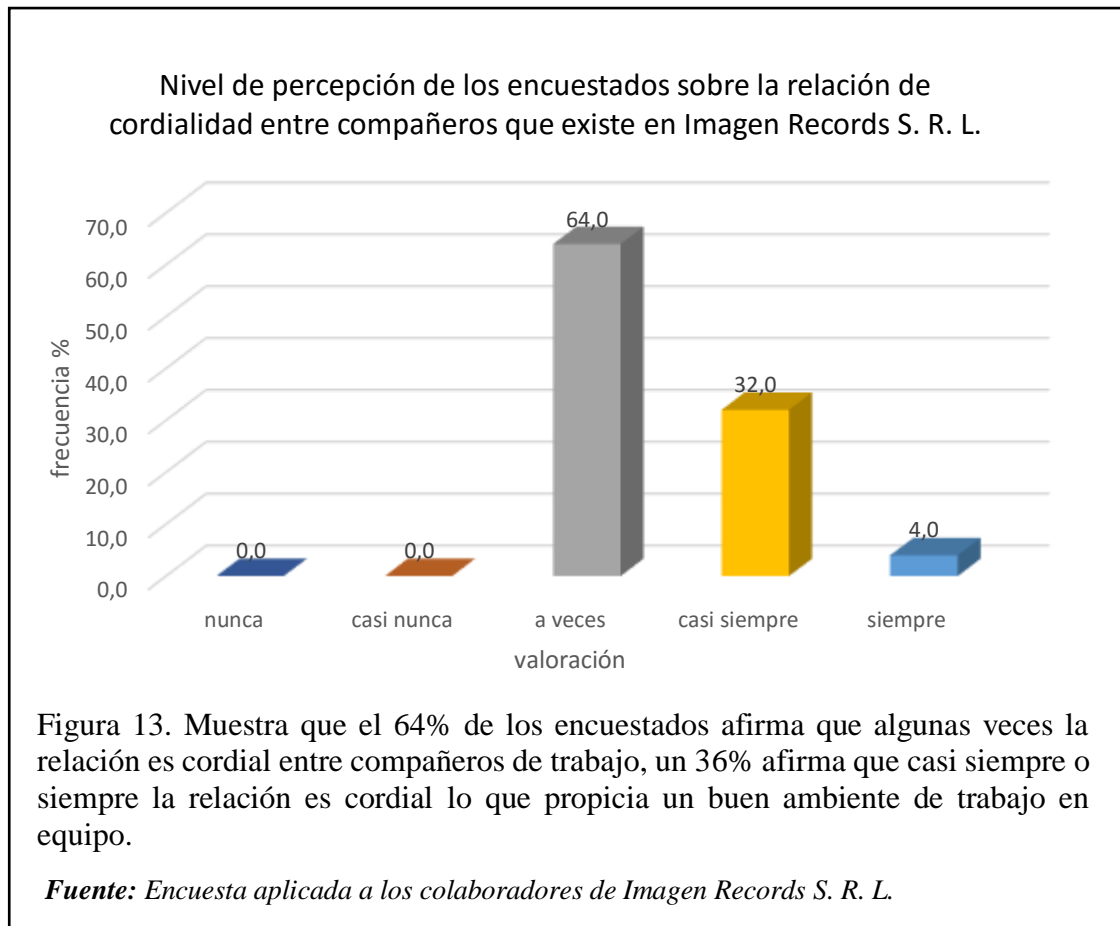


Tabla 18. Nivel de percepción de los encuestados sobre el apoyo real de su jefe inmediato en Imagen Records S. R. L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
casi nunca	1	4.0	4.0	4.0
a veces	9	36.0	36.0	40.0
casi siempre	12	48.0	48.0	88.0
siempre	3	12.0	12.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

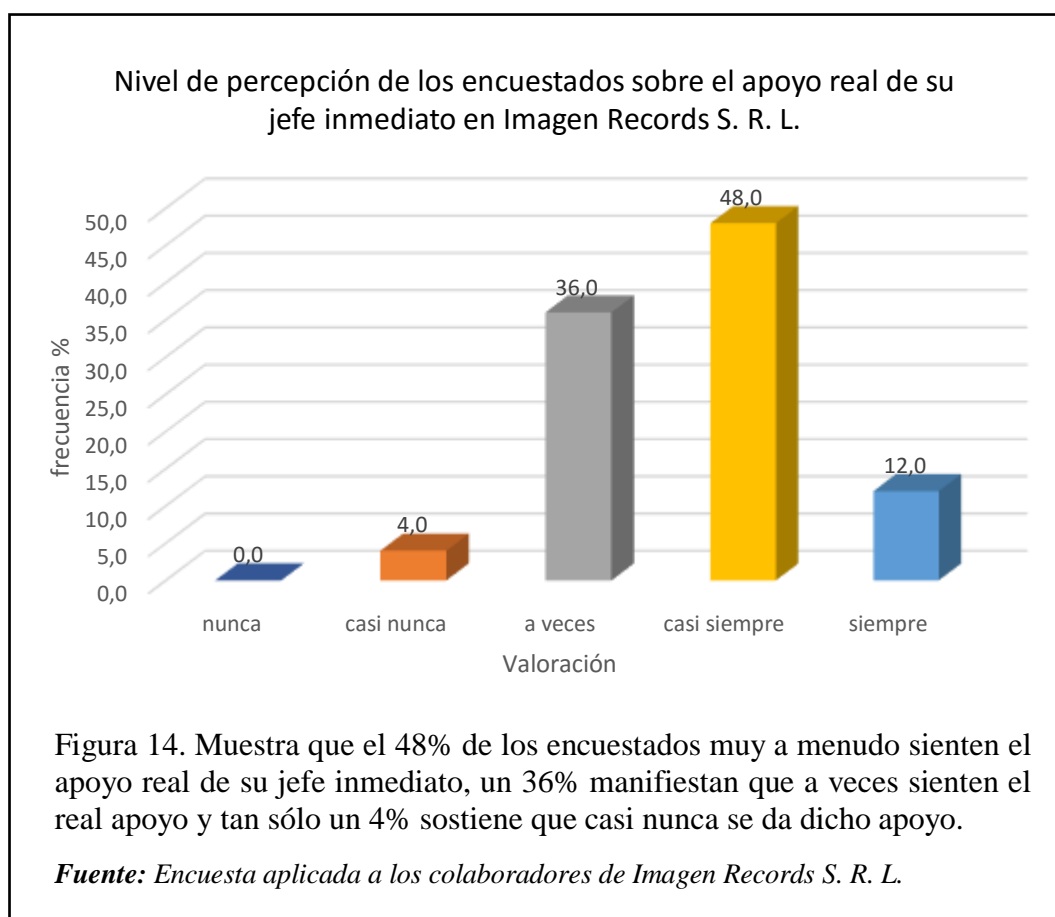


Tabla 19. Nivel de percepción de los encuestados sobre la promoción de actividades integradoras por parte de Imagen Records S. R. L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
casi nunca	1	4.0	4.0	4.0
a veces	15	60.0	60.0	64.0
casi siempre	9	36.0	36.0	100.0
siempre	0	0.0	0.0	
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

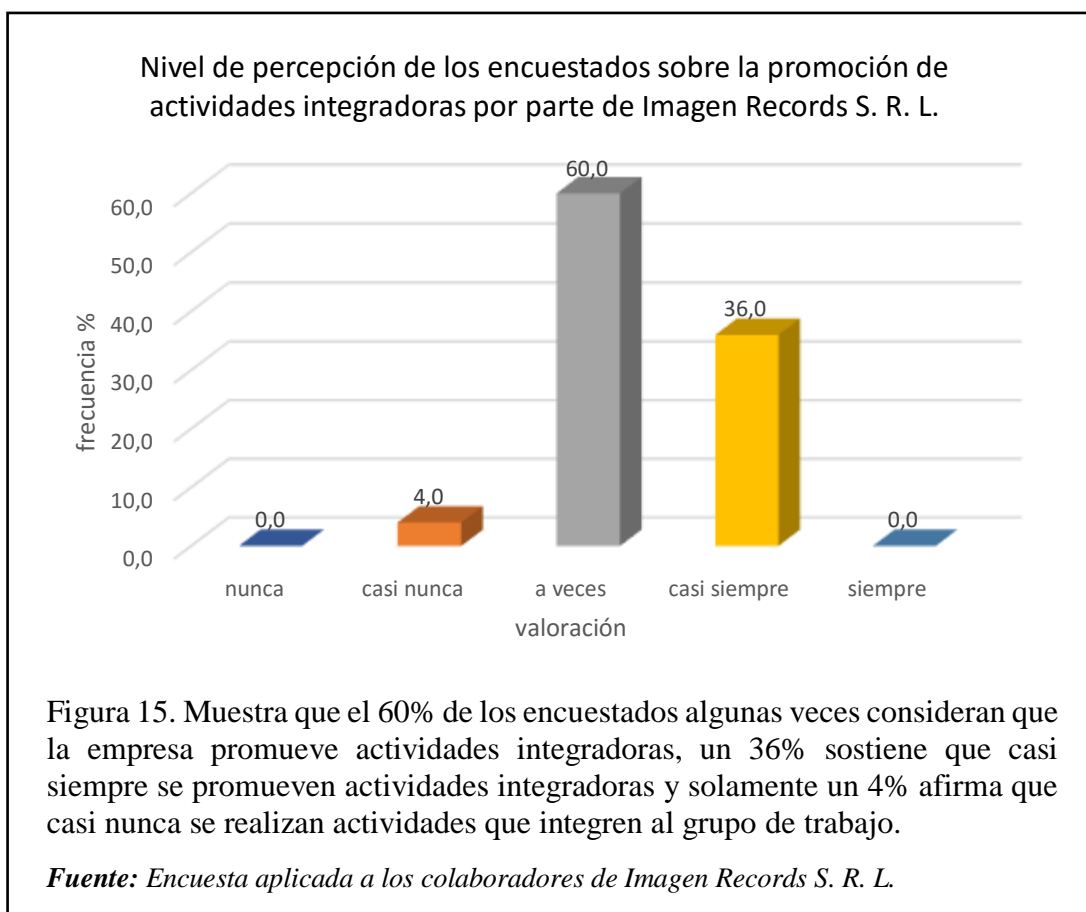


Tabla 20. Nivel de percepción de los encuestados sobre el reconocimiento que recibe por parte de Imagen Records S. R. L. cuando realiza bien una actividad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
casi nunca	2	8.0	8.0	8.0
a veces	11	44.0	44.0	52.0
casi siempre	10	40.0	40.0	92.0
siempre	2	8.0	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

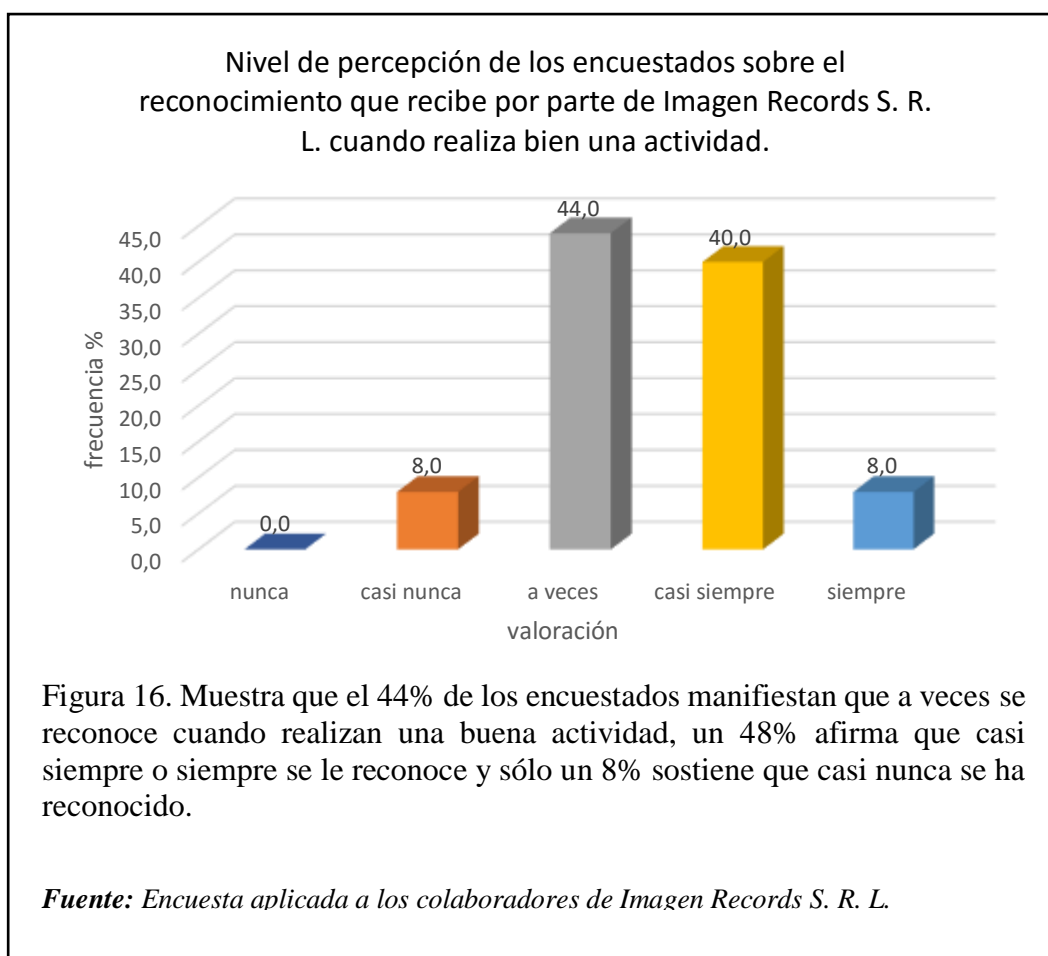


Tabla 21. Nivel de satisfacción de los encuestados respecto al orgullo que sienten de trabajar en Imagen Records S. R. L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
casi nunca	2	8.0	8.0	8.0
a veces	14	56.0	56.0	64.0
casi siempre	7	28.0	28.0	92.0
Siempre	2	8.0	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

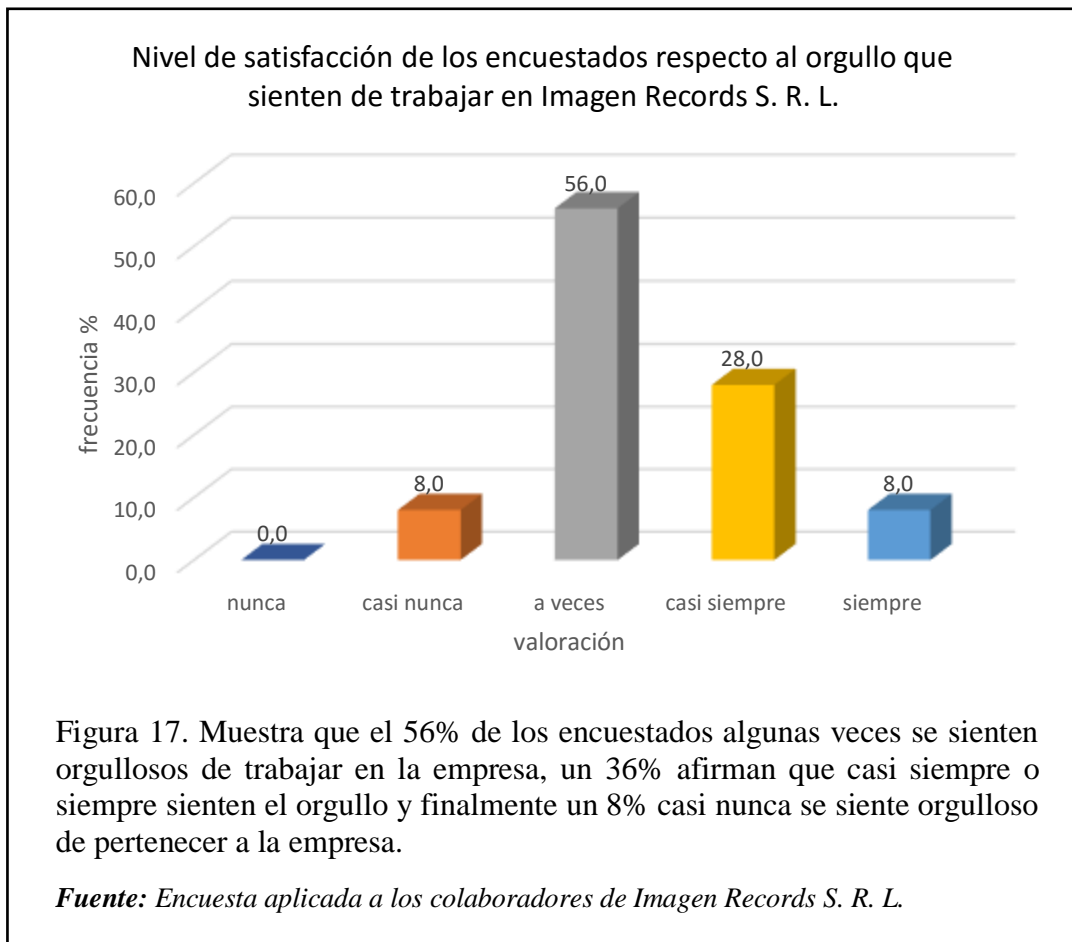


Tabla 22. Nivel de percepción de los encuestados respecto a las oportunidades de ascenso que se ofrecen en Imagen Records S. R. L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
casi nunca	3	12.0	12.0	12.0
a veces	9	36.0	36.0	48.0
casi siempre	13	52.0	52.0	100.0
siempre	0	0.0	0.0	
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

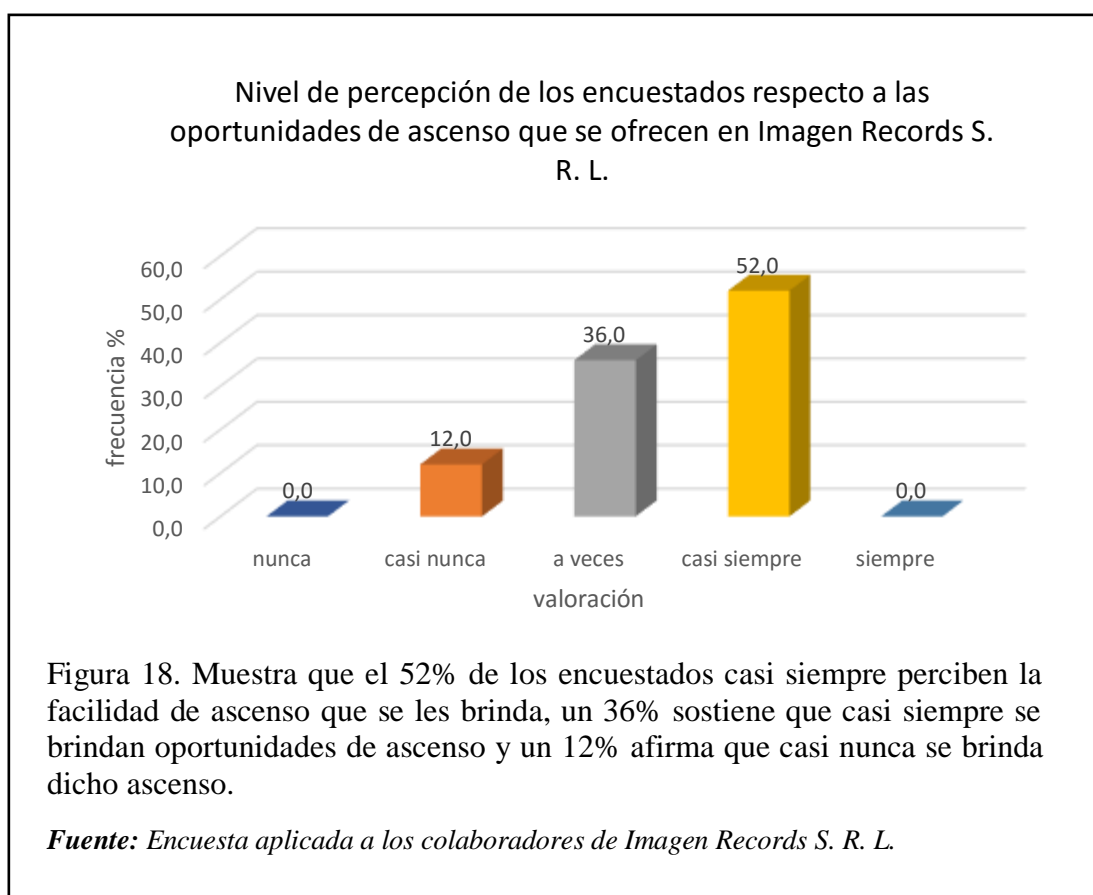
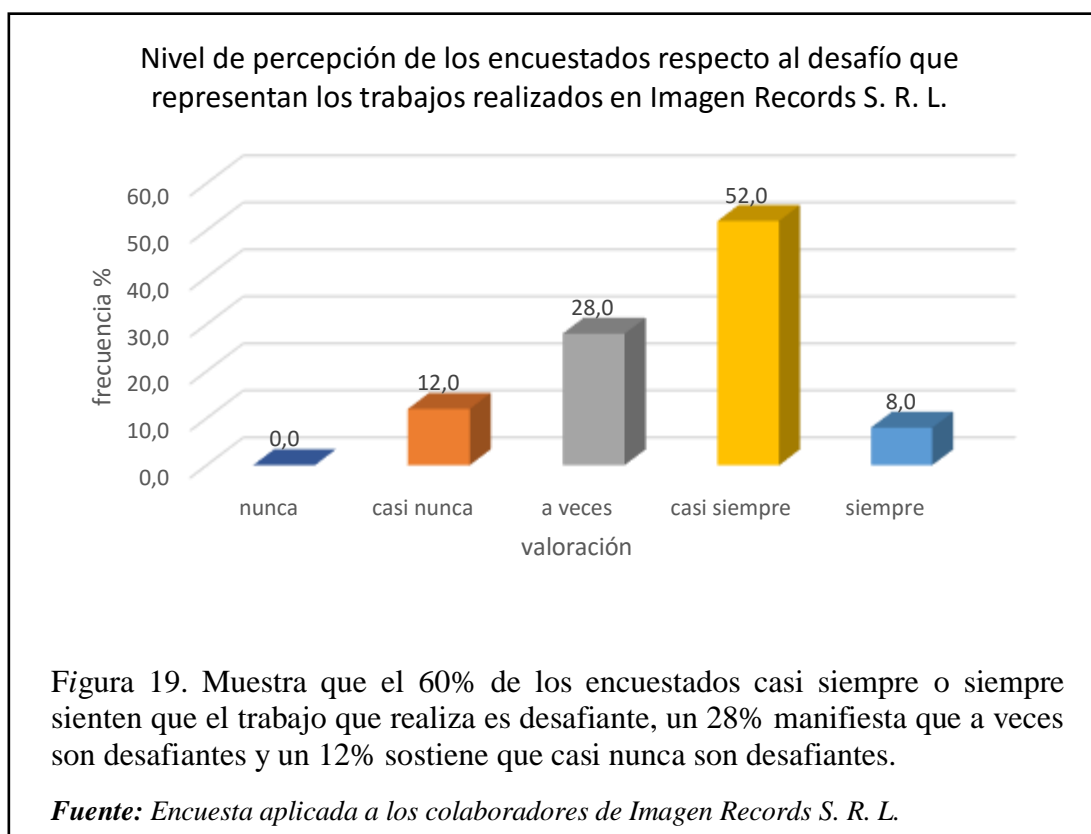


Tabla 23. Nivel de percepción de los encuestados respecto al desafío que representan los trabajos realizados en Imagen Records S. R. L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0	0.0	0.0
casi nunca	3	12.0	12.0	12.0
a veces	7	28.0	28.0	40.0
casi siempre	13	52.0	52.0	92.0
siempre	2	8.0	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.



3.3. Gráficos por variable.

Tabla 24. Nivel de percepción de los encuestados respecto al liderazgo transformacional con el que cuenta Imagen Records S. R. L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0%	0%	0%
casi nunca	8	5%	5%	5%
a veces	86	49%	49%	54%
casi siempre	73	41%	41%	95%
siempre	8	5%	5%	100%
Total	175	100%	100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.

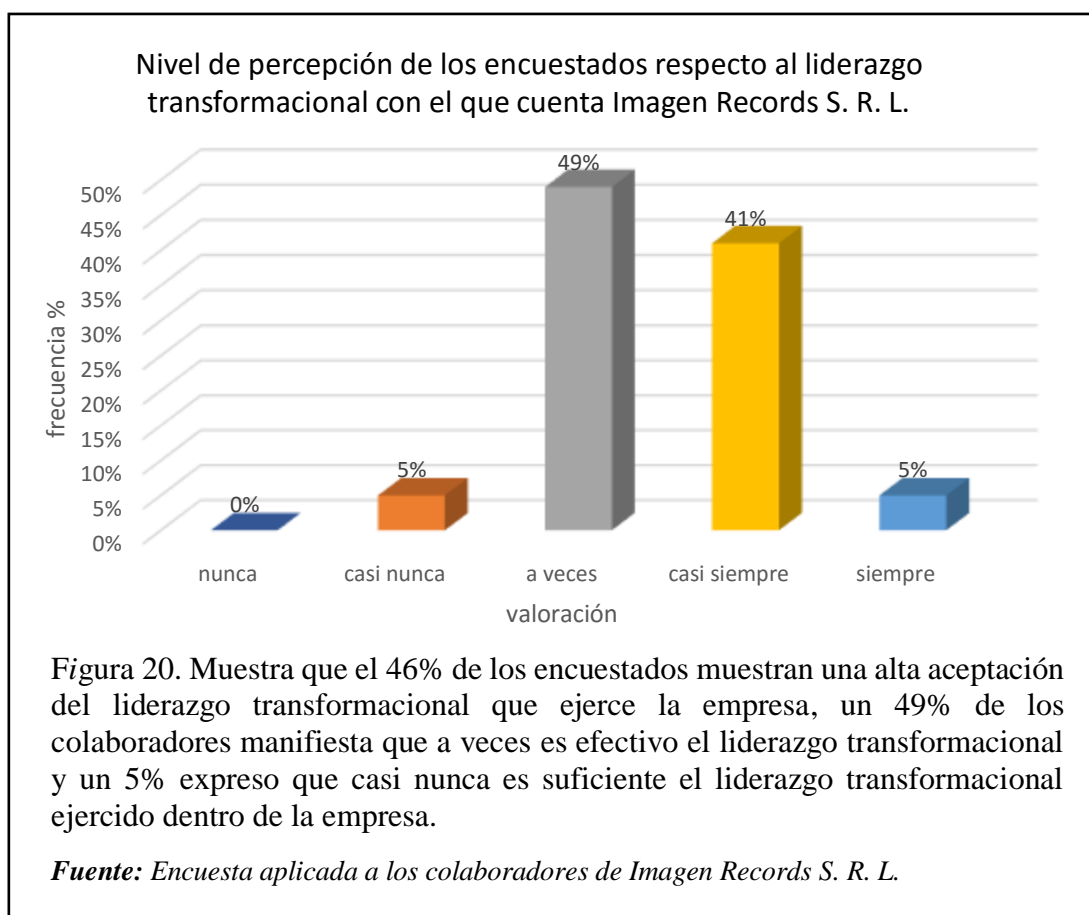
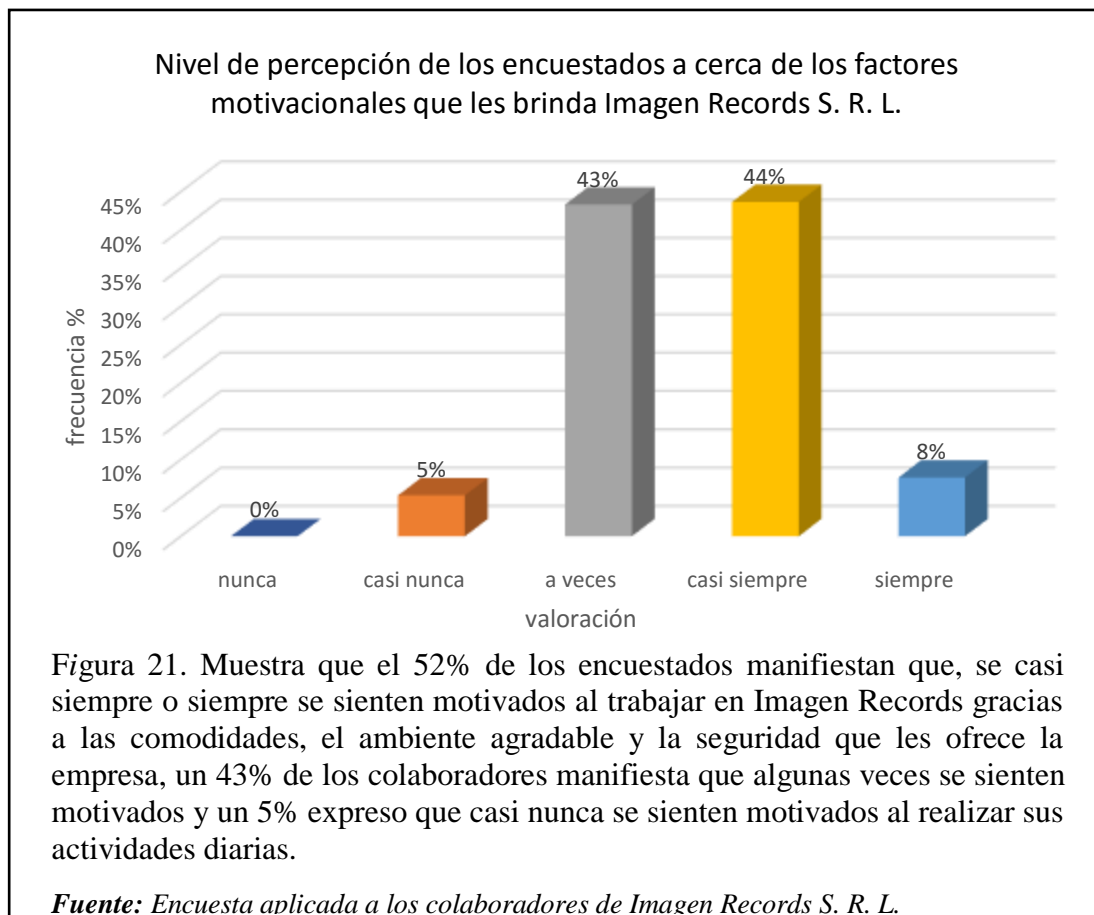


Tabla 25. Nivel de percepción de los encuestados a sobre los factores motivacionales que les brinda Imagen Records S. R. L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0%	0%	0%
casi nunca	16	5%	5%	5%
a veces	130	43%	43%	48%
casi siempre	131	44%	44%	92%
siempre	23	8%	8%	100%
Total	300	100%	100%	

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Imagen Records S. R. L.



3.4. Promedios por dimensión.

En la tabla 26, se presentan los promedios de las variables independiente y dependiente por dimensión.

Tabla 26. Promedios por dimensión.

VARIABLE	DIMENSIÓN	PROMEDIO
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	consideración individualizada	3.39
	estimulación intelectual	3.52
	motivación que inspira	3.64
	influencia idealizada	3.28
	necesidades fisiológicas	3.68
	necesidades de seguridad	3.52
MOTIVACIÓN	necesidades sociales	3.47
	necesidades de estima	3.41
	necesidades de autorrealización	3.56

Fuente: Elaboración propia

3.5. Prueba de normalidad de los datos.

En la tabla 27, se presentan los promedios de las variables independiente y dependiente por dimensión.

Tabla 27. Prueba de normalidad.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL	,116	25	,200*	,958	25	,385
MOTIVACIÓN	,160	25	,100	,939	25	,142

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a que el valor de la significancia es mayor a 0.05, podemos afirmar que los valores tienen una distribución normal, por lo que se necesita analizar con una prueba paramétrica.

3.6. Análisis de la correlación

En la tabla 28, se determina el coeficiente de correlación que tienen las variables en estudio.

Tabla 28. Correlación de variables.

		liderazgo transformacional	Motivación
liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,799
	Sig. (bilateral)		,003
	N	25	25
Motivación	Correlación de Pearson	,799	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	25	25

Fuente: Estadístico SPSS.

El coeficiente de correlación de Pearson es de 0,799 entre liderazgo transformacional y motivación del colaborador con una significancia de 0,003 y siendo N la cantidad de colaboradores que son 25. Lo que muestra que las variables se encuentran ampliamente correlacionadas entre sí al mostrar una alta valoración y que esta relación es directamente proporcional por lo que al modificarse una la otra se verá afectada en la misma medida.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Discusión

El nivel de percepción de los colaboradores sobre el liderazgo transformacional que tiene Imagen Records S. R. L. indica que cuenta con una regular aceptación por parte de los colaboradores contando con un 46% de respaldo al liderazgo transformacional ejercido por la gerencia de la empresa, en tanto un 49% se muestra indeciso al dar su respaldo solo algunas veces y finalmente un 5% de los colaboradores considera que no es eficiente el liderazgo ejercido, según los resultados obtenidos tenemos que la brecha de los encuestados más amplia se encuentra en lo indecisos quienes solo brindan su respaldo en ciertas ocasiones, es en este grupo donde se centraran las actividades para lograr acogerlos al grupo que respalda las acciones de liderazgo, para ello se plantea, establecer estrategias para formar líderes efectivos que ayuden al fortalecimiento del talento humano así como el trabajo en equipo y crear mejores canales de comunicación para brindar un clima de confianza y calidad para incrementar en el rendimiento y desempeño laboral, como lo muestra Cortez (2016), quien manifestó en su tesis “El liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal de Cantón Píllaro, provincia de Tungurahua”, Presentó como objetivo investigar la incidencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional que existe de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal. La investigación permitió medir el nivel liderazgo transformacional, así como los factores que aplica la institución para estimular a sus trabajadores, presenta un nivel de liderazgo transformacional bajo, a causa de falta de una comunicación efectiva, poca estimulación laboral y, otros que conllevan a determinar que el clima organizacional de la institución no es el más idóneo; puesto que los niveles liderazgo transformacional están muy lejos de estimular el rendimiento laboral, bajando los niveles de producción en función de esto se recomendó a la institución capacitar a sus empleados, fortalecer el proceso comunicativo, ofrecerles oportunidad de estudio a sus miembros, valorar su trabajo, incrementar los beneficios socioeconómicos y mejorar las políticas de ascenso. Entre las dimensiones más valoradas en esta variable tenemos la motivación que inspira y la estimulación intelectual, con promedios de 3.64 y 3.52 respectivamente señalando que existe una orientación n la empresa a generar el pensamiento analítico y creativo para

potenciar las habilidades; por otro lado, las dimensiones con menor promedio fueron la influencia idealizada y la consideración individualizada, con promedios de 3.28 y 3.39 respectivamente. Así mismo encontramos que el liderazgo transformacional según Hellriegel & Slocum (2009) implica anticipar las tendencias futuras, inspirar a los seguidores para que comprendan y adopten una nueva visión de posibilidades, desarrollar a terceros para que sean líderes a mejores líderes y desarrollar una organización o grupo de modo que sea una comunidad de personas que aprenden, se enfrentan a retos y reciben recompensas.

El nivel de percepción de los usuarios sobre la motivación que tienen los colaboradores de Imagen Records S. R. L. nos muestra que existe una buena parte de los encuestados que se sienten motivados al trabajar en la empresa con un 52% de los encuestados que se sienten motivados, un 43% que manifiesta que algunas veces se siente motivado y finalmente un 5% de los colaboradores que afirman que nunca o casi nunca se sienten motivados, lo que nos indica que hay que hacer énfasis en lograr que el 43% de los encuestados que se muestran indecisos se sientan motivados todo el tiempo y de esta manera lograr una mayor productividad, para ello se plantea establecer acciones motivacionales, que permitan el trabajo de la empatía, de la escucha activa y de la disciplina. Así encontramos que Olvera (2013) indicó en su tesis titulada “Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos”, como objetivo establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos. Planteo un plan de acción en el manejo del recurso humano que permito establecer los incentivos que promuevan la eficiencia y eficacia de los colaboradores y su desarrollo organizacional con incidencia positiva en la consecución de los objetivos comunes, tanto para el colaborador como para la empresa. Entre las dimensiones más valoradas en esta variable tenemos las necesidades fisiológicas y las necesidades de autorrealización, con promedios de 3.68 y 3.56 respectivamente señalando que existe una aceptación de los trabajos desafiantes y además se cuenta con instalaciones cómodas para los colaboradores; por otro lado las dimensiones con menor promedio fueron las necesidades sociales y las necesidades de estima, con promedios de 3.41 y 3.47 respectivamente, señalando que existe fallas en la comunicación con los jefes y en el reconociendo cuando los colaboradores realizan una buena actividad. Así mismo González (2006) la

motivación es el “proceso que parte de una meta a lograr o de una necesidad a satisfacer e impulsa la realización y mantenimiento de una conducta determinada”.

Tras el procesamiento de datos y análisis de correlación entre las variables liderazgo transformacional y motivación se determinó que se encuentran fuertemente correlacionadas entre sí, obteniendo un coeficiente de 0.799, esta relación que además es positiva, indica que al mejorar una variable la otra también se verá modificada de igual manera. Como lo determinan Irigoín y Zenteno (2015) mediante su estudio realizado en instituciones educativas del distrito de Chiclayo determinaron que en las instituciones educativas donde los directores ejercen un estilo de liderazgo transformacional definido, influye positivamente en el clima organizacional de las instituciones que dirigen. Además se identificó que el estilo de liderazgo presente en los directores encuestados según Autopercepción y percepción de docentes, es el estilo de Liderazgo Transformacional, ya que los directores muestran ciertas conductas a lograr dicho estilo. También Se identificó que el clima organizacional presente en las instituciones educativas a partir de la percepción de los docentes y autopercepción de los directores encuestados, según dimensiones de creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo es en la mayoría un clima deficiente por no existir acuerdos significativos entre director y docentes. En el caso específico de la I.E. “Santa Rafaela María” se afirma que los resultados obtenidos indican que existen correlaciones significativas y positivas entre estilo de liderazgo (transformacional) y clima organizacional, por lo que la hipótesis ha sido respaldada. Mientras que en las instituciones educativas que no hay un liderazgo definido, no existe un buen clima organizacional.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

Se estableció la relación existente entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal de la empresa Imagen Records S. R. L.

Se mostró que la variable liderazgo transformacional cuenta con un 46% de aprobación por parte de los colaboradores del área, sosteniendo que la principal deficiencia en las dimensiones motivación que inspira y consideración individualizada.

Se mostró que la variable motivación cuenta con un 52% de aprobación por parte de los colaboradores del área, sosteniendo que las únicas deficiencias parten de las fallas que existen en la comunicación con los jefes y en el reconociendo cuando los colaboradores realizan una buena actividad

El grado de correlación entre el liderazgo transformacional con y la motivación de los colaboradores e Imagen Records S. R. L, se presenta en la tabla 28, mostrando el coeficiente de 0.799 lo que sustenta la relación entre las variables.

5.2. Recomendaciones.

Se constató la relación estrecha que tienen las variables por lo que es necesario la aplicación de técnicas de liderazgo transformacional con el fin de incrementar la motivación de los colaboradores, representado uno de los retos más importantes actualmente para las empresas, que buscan la efectividad en la correcta gestión del talento con el que cuentan.

Establecer estrategias para formar líderes efectivos mediante un programa de liderazgo transformacional que ayuden al fortalecimiento del talento humano, así como el trabajo en equipo y crear mejores canales de comunicación para brindar un clima de confianza y calidad para incrementar en el rendimiento y desempeño laboral, para lograr integrar a todos en la misma visión de trabajo que lleve a Imagen Records a ser más productiva y liderar su segmento de mercado.

Luego de concluir la investigación se ha llegado a identificar la importancia de contar con un buen liderazgo transformacional por lo que se recomienda fortalecer los aspectos referentes a brindar una consideración e influencia individualizada ya que fueron los promedios más bajos en base al análisis realizado, logrando de esta manera nivelar todos los factores lo que a su vez conlleva a lograr un desarrollo palpable del liderazgo transformacional en Imagen Records.

Realizar acciones motivacionales, que permitan el trabajo de la empatía, de la escucha activa y de la disciplina.

Identificar los factores que motivan a los colaboradores, estos factores pueden ser intrínsecos o extrínsecos, de manera personalizada puesto que es importante considerar que cada persona es única y lo que motiva a una puede no ser factor motivacional de otra.

Elaborar un eficiente programa de recompensas y reconocimientos, mediante el que se entreguen premios por realizar bien su trabajo, ya sea en forma de elogios o reconocimientos públicos o en forma de compensaciones monetarias, con el fin de que los trabajadores busquen siempre conseguir el mejor resultado con su trabajo.

Mantenerse informados sobre los constantes cambios en las técnicas de liderazgo, mejores acciones motivacionales, así como de la situación de sus colaboradores a fin de mantener una buena gestión y un clima de trabajo agradable.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abascal, E. y Grande, I. (2005). Análisis de encuestas. Madrid: ESIC.
- Baguer, A. (2011). Dirección de personas: Un timón en la tormenta. Madrid: Díaz de Santos.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Mexico D.F.: Pearson Educacion.
- Bunge, M. y Ardila, R. (2002). Filosofía de la psicología. Bogotá: Siglo XXI.
- Calderón, M., Chávarry, P., R. y Chanduví, R., F. (2016). *Programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente en una institución educativa del nivel primario*. Chiclayo, Perú. TZHOECOEN. ISSN 1997-8731.
- Carballé Piñón, R. Á. (2015). Estrategia para elevar la motivación laboral; factor imprescindible para mejorar nuestra productividad. *Infociencia*, 19(4), 1-12.
- Carrasco, J. (2012). Una didáctica para hoy: cómo enseñar mejor. Barcelona: Rialp.
- Chávez, J., C., Cigueñas, M., I. y Martensen, R. (2016). *La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios*. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración. México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Cortez, J. (2016). El liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal de Cantón Pillaro, provincia de Tungurahua. Ambato: Tesis para obtener el título de Psicólogo Industrial de la Universidad Técnica de Ambato.
- Cruz, v., Salanova, M. y Martínez, I., M. (2013). *Liderazgo transformacional, investigación actual y retos futuros*. Bogotá, Colombia.
- Experto da principios para crear una cultura de alto desempeño en la empresa; source: El comercio]. (2006, Jun 28). NoticiasFinancieras Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/467586502?accountid=39560>

- Fernández, A. (2004). *Investigación y técnicas de mercado*. Madrid: ESIC.
- García, F. (2004). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. Mexico: Limusa. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=-JPW5SWuWOUC&pg=PA60&dq=prueba+piloto+o+sondeo&hl=es&sa=X&ved=0CBoQ6AEwAGoVChMItpjnbvAyAIVAnUeCh3H6Q2i#v=onepage&q=prueba%20piloto%20o%20sondeo&f=false>
- González, M. (2006). *Habilidades directivas*. Malaga: Innovación y cualificación.
- Hellriegel D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Cengage Learning.
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S. d., & 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*, 32(3), 135-143. doi:10.1016/j.rpto.2016.06.003
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico – sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Lima: Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Irigoin, C. y Zenteno, H. W. (2015). *Estilo de liderazgo y clima organizacional en Instituciones educativas*. Chiclayo, Perú. *Educare et comunicare* Vol.05.
- Jaramillo, V., E. y Fierro, I., J. (2016). *Análisis del liderazgo transformacional y su importancia en tiempos de crisis*. Guayaquil, Ecuador. Podium, ISSN 1390-5473.
- Lussier, R. y Achua, Ch. (2011). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México D.F.: Cengage Learning.
- Marcionelli, N. (2017). *Vigencia del liderazgo transformacional desde el análisis de las perspectivas del liderazgo organizacional*. Lima, Perú.

- Marín Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Revista Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. doi:10.24265/horizmed.2017.v17n4.08
- Martínez Contreras, Y. A. (2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. *Educación* (10199403), 23(44), 7-28.
- Merino, C., Lunahuaná-Rosales, M. y Kumar, R. (2016) *Validación estructural del Wong-law Emotional Intelligence Scale (WLEIS): Estudio preliminar*. Lima, Perú. LIBERABIT 103-110, 2016.
- Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F., & Arrieta, C. (2014). CÓMO MOTIVAR Y MOTIVARSE EN TIEMPOS DE CRISIS. *Papeles Del Psicólogo*, 35(1), 31-39.
- Olvera, Y. (2013). Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos. Guayaquil: Tesis para obtener el título de administradora de la Universidad de Guayaquil.
- Otilia del Socorro, Bracho. Parra., & García Guilianny, J. E. (2011). Características personales del líder transformacional en las contralorías municipales del estado zulia. *Clio America*, 5(10), 182-203. doi:http://dx.doi.org/10.21676/23897848.418
- Pérez, J. y Verastegui, A. (2013). Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de Lima Sur - Caso Avícola Vera E.I.R.L. 2012. Lima: Tesis para obtener el título de licenciado en administración de la Universidad Autónoma del Perú.
- Perilla-Toro, L. E., & Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 33(2), 95-108. doi:10.1016/j.rpto.2017.02.005
- Redolfo, L., H. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la UGEL 04 en Comas, 2017*. Lima, Perú.
- Reynaga, Y. (2015). Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Andahuaylas: Tesis para obtener el título

profesional de licenciado en Administración de empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México D.F.: Addison-Wesley.

Rodriguez, E. (2005). Metodología de la investigación. Mexico D.F.: Universidad Autonoma de Tabasco.

Ruiz, W., A. (2015). *Liderazgo y empoderamiento directivo en instituciones educativas de Chiclayo*. Perú.

Soto, C., Lunahuaná-Rosales, M., & Pradhan, R. K. (2016). VALIDACIÓN ESTRUCTURAL DEL WONG-LAW EMOTIONAL INTELLIGENCE SCALE (WLEIS): ESTUDIO PRELIMINAR EN ADULTOS. *Liberabit*, 22(1), 103-110. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1951022959?accountid=39560>

Stoner, J., Freeman, E. y Gilbert, D. (2009). Administración. México D.F.: Pearson educación.

Vásquez, E., D. (2016). *Liderazgo transformacional y la calidad de servicio de los colaboradores del laboratorio R, sede Lima en 2016*. Lima, Perú.

Woolfolk, A. (1996). Psicología educativa. México D.F.: Prentice Hall.

Zavala, O. (2014). Motivación y satisfacción laboral en el Centro de Servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas. México D.F.: Tesis para obtener el grado de maestro en administración del Instituto Politécnico Nacional.

ANEXOS

Anexo A: Cuestionario dirigido a trabajadores.



ENCUESTA PARA TRABAJADORES

N° _____

A continuación, le presentamos una lista de afirmaciones, usted debe indicar su conformidad según las actividades realizadas en la empresa Imagen Records S. R. L. Especifique su respuesta colocando un aspa (X) en el cuadro que corresponda a la alternativa con la que usted se encuentra conforme, las alternativas son: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Agradecemos sus respuestas y le garantizamos que la información brindada será utilizada única y exclusivamente con fines de investigación y para proponer alternativas de solución.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Siente usted que en la empresa se trata por igual a todos los trabajadores.					
Cree usted que a empresa Imagen Records S. R. L. le da una asesoría personalizada a cada empleado.					
Considera usted que la gerencia se preocupa por las necesidades individuales de cada trabajador.					
Considera usted que se promueve dentro de la empresa el pensamiento creativo en sus trabajadores.					
Cree usted que las grandes expectativas de la empresa le generan motivación a seguir trabajando.					
Se siente usted identificado con la misión y visión de la empresa al realizar sus funciones diarias					
Considera usted que la gerencia de la empresa se muestra carismática y abierta al dialogo.					
Considera usted que la remuneración que recibe por su trabajo es puntual y le genera satisfacción.					
Siente usted La empresa cumple con las prestaciones establecidas en su contrato.					
Considera usted que el horario de trabajo en la empresa Imagen Records S. R. L. es flexible.					
Opina usted que la empresa se preocupa por proporcionar ambientes de trabajo cómodos.					
Siente usted estabilidad en el puesto de trabajo que ocupa actualmente					
Considera usted que existe una relación cordial con sus compañeros					
Siente usted el apoyo real de su jefe inmediato					
Considera usted que la empresa propicia actividades de integración					
Siente usted que se le reconoce cuando realiza una buena actividad					
Se siente usted orgulloso de trabajar en la empresa					
Considera usted que la empresa genera oportunidades de ascenso a los trabajadores					
Considera usted que los trabajos que realiza en la empresa son desafiantes					

Anexo B: Matriz de consistencia



MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: García Villalobos, Karol Giuliana

FACULTAD/ESCUELA: FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA IMAGEN RECORDS S. R. L. CHICLAYO, 2017
PROBLEMA	¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal en la empresa Imagen Records S. R. L. Chiclayo, 2017?
HIPÓTESIS	H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal de la empresa Imagen Records S.R.L. 2017. H1: Si existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal de la empresa Imagen Records S.R.L.2017.
OBJETIVO GENERAL	Establecer la relación existente entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal de la empresa Imagen Records S. R. L. Chiclayo, 2017.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores en la empresa Imagen Records S. R. L. Chiclayo, 2017. Identificar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal de la empresa Imagen Records S. R. L. Chiclayo, 2017.
DISEÑO DEL ESTUDIO	correlacional
POBLACIÓN Y MUESTRA	La empresa Imagen Records S. R. L. cuenta con un total de 25 trabajadores, quienes se consideran la población y muestra del estudio
VARIABLES	independiente: Liderazgo transformacional dependiente: Motivación

Anexo C: **Validación de instrumento.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA LA INVESTIGACIÓN:
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA IMAGEN RECORDS S. R. L. CHICLAYO, 2017**

DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Siente usted que en la empresa se les brinda un trato igualitario a todos los trabajadores.							
Cree usted que a empresa Imagen Records S. R. L. le da una asesoría personalizada a cada empleado.							
Considera usted que Imagen Records S. R. L. se preocupa por las necesidades individuales de cada trabajador.							
Considera usted que se promueve dentro de la empresa el pensamiento creativo en sus trabajadores.							
Cree usted que las grandes expectativas de la empresa le generan motivación a seguir trabajando.							
Se siente usted identificado con la misión y visión de la empresa al realizar sus funciones diarias							
Considera usted que la gerencia de la empresa se muestra carismática y abierta al dialogo.							
Considera usted que la remuneración que recibe por su trabajo es puntual y le genera satisfacción							

Siente usted La empresa cumple con las prestaciones establecidas en su contrato.							
Considera usted que el horario de trabajo en la empresa Imagen Records S. R. L. es flexible.							
Opina usted que en Imagen Records se brindan ambientes de trabajo cómodos.							
Siente usted estabilidad en el puesto de trabajo que ocupa actualmente							
Considera usted que existe una relación cordial con sus compañeros							
Siente usted el apoyo real de su jefe							
Considera usted que la empresa propicia actividades de integración							
Siente usted que se le reconoce cuando realiza una buena actividad							
Se siente usted orgulloso de trabajar en la empresa							
Considera usted que la empresa genera oportunidades de ascenso a los trabajadores							
Considera usted que los trabajos que realiza en la empresa son desafiantes							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Apellidos y nombres del validador: _____

DNI: _____ Especialidad del validador: _____

Fecha: _____

Firma del validador

Anexo D: **Acta de aprobación de originalidad de tesis.**

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera, Docente del curso de Desarrollo del Proyecto de Investigación, y revisor del trabajo académico (Tesis) titulado:

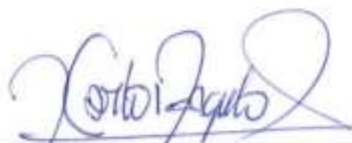
**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA MOTIVACIÓN DEL
PRESONAL EN LA EMPRESA IMAGEN RECORDS
S.R.L.CHICLAYO, 2017.**

Del Bachiller de la Escuela Profesional de Administración:

GARCÍA VILLALOBOS KAROL GIULIANA


Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud **24%**, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencias irrelevantes que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 1 de agosto del 2018



M.B.A. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Docente

Anexo E: Autorización de publicación de tesis.

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Karol Giuliana García Villalobos, identificado con DNI N° 41371832 egresada de la Escuela de Administración, de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA MOTIVACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA IMAGEN RECORDS S.R.L.CHICLAYO, 2017

; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....


.....
FIRMA

DNI: 41371832

FECHA: 26 de Diciembre de 2018

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