



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Liderazgo Transformacional del gerente y el desempeño del trabajador en la
empresa Bistore SAC, Los Olivos 2018”**

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

AUTORA:

PATRICIA JANETH, GUILLERMO ESPINOZA

ASESOR:

MGTR. CASMA ZÁRATE, CARLOS ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018



**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE TESIS**

Yo Guillermo Espinoza Patricia Janeth, estudiante (X), egresado (), docente (), de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificado con **DNI N° 41356329** con la investigación de tesis titulada: **“Liderazgo transformacional del gerente y el desempeño del trabajador en la empresa Bistore S.A.C, Los Olivos 2018”**.

Declaro bajo juramento que:

- La investigación de tesis pertenece a mi autoría
- La investigación de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente
- La investigación de tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicado ni publicada anteriormente por alguna revista.
- De identificarme la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores, autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente de ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- Si la investigación de tesis fuese aprobada para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 26 de junio de 2018.

Atentamente.

Patricia Janeth Guillermo Espinoza

DNI: 41356329

PÁGINA DEL JURADO

.....
MG. DIAZ SAUCEDO ANTONIO

.....
DR. TORRES DE LA CRUZ IVÀN MARIO

.....
MG. CASMA ZÀRATE CARLOS ANTONIO

Dedicatoria

A MI ESPOSO E HIJO

Carlos y Ayrton, por su inmenso amor y apoyo incondicional en todos los proyectos que emprendo, por sus consejos, su paciencia y lucha diaria para construir juntos un mejor futuro.

A MIS PADRES

Por darme la vida, por formarme con mucho amor, por confiar siempre en mí, por guiarme siempre por un buen camino y por haberme inculcado el valor de la perseverancia y el optimismo y en los momentos más difíciles y alentarme a seguir adelante, de esta forma, poder culminar esta etapa de mi vida.

A MIS HERMANOS

He cumplido una meta más en mi vida y a ustedes les dedico este logro, con todo cariño, para que sea fuente de inspiración y que también puedan realizar sus metas personales y profesionales.

Agradecimiento

Mi primer agradecimiento a Dios, que siempre me guía y me ayuda en mi plan de vida y por todas las bendiciones que le ha brindado a mi vida. Ameritan un agradecimiento especial todas aquellas personas que colaboraron de forma directa e indirecta en la culminación de mi trabajo de investigación.

Debo agradecer de manera especial al Mg. Carlos Antonio Casma, a la Mg. Edith Rosales y al Dr. Pedro Costilla, por sus valiosos aportes como jueces expertos al evaluar los instrumentos de obtención de datos. Gracias por compartir su vasta experiencia y paciencia en este largo proceso, pero importante en mi vida académica y profesional.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Patricia Janeth Guillermo Espinoza, con DNI N° 41356329, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, julio del 2018

Patricia Janeth Guillermo Espinoza

DNI N°: 41356329

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Liderazgo transformacional del gerente y el desempeño del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Guillermo Espinoza, Patricia Janeth

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I.- INTRODUCCIÓN	
1.1.- Realidad Problemática	13
1.2.- Trabajos Previos	13
1.2.1.- En el Contexto Internacional	15
1.2.2.- En el Contexto Nacional	16
1.3.- Teorías relacionadas al tema	
1.3.1. Teoría relacionada a la variable Liderazgo transformacional	19
1.3.1.1. Dimensiones del Liderazgo transformacional	20
1.3.2. Teoría relacionada a la Variable Desempeño Laboral	22
1.3.2.1. Dimensiones del desempeño laboral	23
1.4.- Formulación del problema	
1.4.1. Problema general	25
1.4.2. Problema específico	25
1.5.- Justificación del problema	
1.5.1. Justificación teórica	26
1.5.2. Justificación práctica	26
1.6.- Hipótesis	
1.6.1. Hipótesis general	27
1.6.2. Hipótesis específica	27
1.7.- Objetivos	
1.7.1. Objetivo general	28
1.7.2. Objetivo específico	28

II.- METODOLOGÍA	
2.1.- Diseño de Investigación	
2.1.1. Método de investigación	29
2.1.2. Tipo de investigación	29
2.1.3. Nivel de investigación	29
2.1.4. Diseño de investigación	29
2.2.- Variables, Operacionalización	30
2.3.- Población	31
2.3.1. Población	31
2.3.2. Muestra	31
2.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos Validez y confiabilidad	32
2.4.1, Técnica de recolección de datos	32
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	33
2.4.3. Validez	34
2.4.3. Confiabilidad del instrumento	35
2.4.4. Alfa de Cronbach	36
2.5.- Método de Análisis de datos	37
2.6.- Aspectos Éticos	38
III.- RESULTADOS	
3.1.- Análisis descriptivo de resultados	
3.1.1. Variable Liderazgo transformacional	39
3.1.2. Variable Satisfacción laboral	43
3.2.- Análisis Inferencial	47
3.2.1. Prueba de normalidad de las hipótesis	49
3.2.2. Prueba de Hipótesis	
IV.- DISCUSIÓN	53
V.- CONCLUSIÓN	54
VI. RECOMENDACIONES	56
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
Anexos	59
• Cuestionario	
• Validación del instrumento	
• Matriz de Consistencia	
• Resultados del Turnitin	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1	30
Tabla 2. Operacionalización de la variable 2	30
Tabla 3. Cuadro de docentes para validación	35
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento	35
Tabla 5. Procesos de casos	36
Tabla 6. Alfa de Cronbach	36
Tabla 7. Grado de Fiabilidad	36
Tabla 8. Coeficiente de correlación	37
Tabla 9. Características éticas de criterio	38
Tabla 10. Frecuencias del Liderazgo transformacional	39
Tabla 11. Frecuencias de Motivación inspiradora	40
Tabla 12. Frecuencias de Estimulación intelectual	41
Tabla 13. Frecuencias de Influencia idealizada	42
Tabla 14. Frecuencias de la Variable Desempeño laboral	43
Tabla 15. Frecuencias de Eficiencia laboral	44
Tabla 16. Frecuencias de Satisfacción laboral	45
Tabla 17. Frecuencias de Productividad laboral	46
Tabla 18. Prueba de normalidad	47
Tabla 19. Rango de interpretación de correlación	48
Tabla 20. Prueba de correlación de variables – Hipótesis general	49
Tabla 21. Prueba de correlación hipótesis específica 1	50
Tabla 22. Prueba de correlación hipótesis específica 2	51
Tabla 23. Prueba de correlación hipótesis específica 3	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variable Liderazgo transformacional	39
Figura 2. Dimensión Motivación inspiradora	40
Figura 3. Dimensión Estimulación Intelectual	41
Figura 4. Dimensión Influencia idealizada	42
Figura 5. Variable Desempeño laboral	43
Figura 6. Dimensión Eficacia laboral	44
Figura 7. Dimensión Satisfacción laboral	45
Figura 8. Dimensión Productividad laboral	46

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Liderazgo transformacional del gerente y el desempeño laboral del trabajador de la empresa Bistore S.A.C, Los Olivos 2018”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del gerente y la satisfacción laboral de los trabajadores. Se estudió una muestra de 35 trabajadores, de la empresa Bistore S.A.C Los Olivos, año 2018. El tipo de investigación, descriptivo y correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental con corte transversal. La población estuvo conformada por 35 colaboradores de la empresa. La muestra fue censal, se trabajó con la totalidad de la población. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos de recolección fue el cuestionario, debidamente validado a través de juicio de expertos y determinada su confiabilidad a través del estadístico de Alfa de Cronbach.

Se concluyó que los análisis de datos correlaciones revelaron importantes asociaciones entre el liderazgo transformacional en el gerente ($R_h = 0,771$; $p = 0,000 < 0,05$) y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bistore S.A.C, Los Olivos 2018.

Palabras clave: Confianza, liderazgo transformacional, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The present investigation entitled: "Transformational leadership of the manager and the labor performance of the worker of the company Bistore S.A.C, Los Olivos 2018", had as general objective to determine the relationship that exists between the transformational leadership of the manager and the labor satisfaction of the workers. A sample of 35 workers was studied, from the company Bistore S.A.C Los Olivos, year 2018. The type of research, descriptive and correlational, of quantitative approach, of non-experimental design with cross-section. The population consisted of 35 employees of the company. The sample was census, worked with the entire population. The technique used was the survey and collection instruments was the questionnaire, duly validated through expert judgment and determined its reliability through the Cronbach's Alpha statistic.

It was concluded that the analysis of data correlations revealed important associations between the transformational leadership in the manager ($R_h = 0.771$, $p = 0.00 > 0.5$) and the work performance of the workers of the company Bistore S.A.C, Los Olivos 2018.

Key words: Job Satisfaction, Transformational Leadership, Trust.

I.- INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

El presente trabajo de investigación está enfocada a determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del gerente y el desempeño de los trabajadores de la empresa Bistore SAC, en el distrito de Los Olivos, año 2018. Ante ello, debemos determinar cualidades y elementos claves, que le permitan al empresario fomentar competitividad e innovación entre los trabajadores de su organización, ya sea, pública o privada, en los mercados nacionales e internacionales. Ser empresario nos conlleva a tener una gran responsabilidad y esfuerzo, es una actividad que, como todas, siempre conducirá una cuota de riesgo y eso lo sabemos todas las personas que hemos emprendido algún negocio, sea grande o pequeño, enfrentamos la posibilidad de ganar, pero también de perder.

Actualmente las empresas enfrentan enormes desafíos frente a las presiones competitivas en un entorno de constantes cambios. Por ello, se dice que la innovación y la exigencia del cambio aumentan la necesidad de un liderazgo más efectivo. Sabiendo esto, debemos estar preparado para todo. Ante ello, la clave del éxito o fracaso del proceso de gestión empresarial, en una organización, se asocia con una nueva habilidad denominado Liderazgo transformacional, una cualidad que permite administrar grandes grupos de talentos humanos y a sus organizaciones para obtener excelentes resultados favorables.

Para el gerente, actuar con liderazgo transformacional (iniciativa y de forma innovadora) implica grandes cantidades de motivación, energía organizativa y habilidades inexploradas que los directivos se verán obligados a emplear para romper la resistencia de sus colaboradores y movilizar así a las mismas a un cambio constante y acelerada. La innovación está de moda, el futuro se describe como la era de las oportunidades, donde nunca ha sido tan fácil crear valor y desafiar solo con ideas a los imperios económicos establecidos.

En relación a la variable desempeño laboral, hoy, ante la dinámica de una competencia muy agresiva, es necesario saber diferenciar bien a sus talentos humanos y preocuparse por desarrollar esas ventajas competitivas, es decir, sus capacidades, su liderazgo, su compromiso, la creatividad y pasión de los gerentes que marcan la diferencia para el éxito de las organizaciones.

El estudio de estas dos variables será un aporte fundamental para los empresarios ya que podrán evaluar el desempeño de sus trabajadores de acuerdo al tipo de liderazgo que posean, todo esto contribuirá al logro de los objetivos organizacionales.

El desarrollo metodológico del trabajo ha seguido las pautas del esquema de tesis de la Universidad César Vallejo, razón por la que consta de cuatro capítulos, descritas a continuación:

En el capítulo I, vemos el problema de investigación que comprende el planteamiento la formulación del problema, justificación, antecedentes y objetivos.

En el capítulo II, se emprende el marco teórico que comprende la conceptualización, teorías y dimensiones de cada variable de estudio.

En el capítulo III, se detalla el marco metodológico, aquí formulamos las hipótesis, el tipo y diseño de investigación, se indica la población y muestra de estudio. También se describe y explica los instrumentos que emplee para recolección de datos.

En el capítulo IV, observamos los resultados obtenidos de la investigación, se realiza la discusión, conclusión y recomendaciones de las variables de nuestro objeto de estudio.

Finalmente, se menciona las referencias bibliográficas y sus anexos.

1.2.- Trabajos Previos

1.2.1.- En el contexto Internacional

Rojas (2013) en su tesis sobre “El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana” planteó como objetivo determinar la existencia de diferencias significativas respecto a la percepción del liderazgo transformacional del director en los docentes de los liceos bicentenario. El tipo de diseño fue no experimental transversal. El tipo de investigación fue descriptivo exploratoria. Se aplicó como instrumento el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ). El muestreo fue intencional, la muestra fue no probabilística, compuesta por 28 docentes de los liceos bicentenario y 26 de los liceos regulares (total 54 docentes). Para el procesamiento se aplicó una prueba t de Student. Los resultados obtenidos, según percepción de sus docentes, permitió determinar que los directores de los liceos bicentenario tienen mayor liderazgo que los liceos regulares.

En la tesis mencionada, se concluyó que existen diferencias significativas en las dimensiones del liderazgo transformacional del director, tales como: la consideración individualizada, además de influencia idealizada y motivación.

Jiménez (2014) presentó su Tesis de Magíster en Psicología denominada: “Relación entre el liderazgo directivo y la motivación hacia el trabajo y el desempeño en los docentes de la Universidad”, el estudio se realizó en la ciudad 23 de Bogotá D.C, (Colombia). Empleó un modelo de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental. El objetivo principal fue determinar el nivel de correlación entre el liderazgo de los directores, la motivación al trabajo y el desempeño docente. Dicha investigación siguió un modelo descriptivo correlacional, el estudio pertenecía al enfoque experimental y transversal, el conjunto total de individuos a ser encuestados era de 189 sujetos entre docentes y directivos de la Universidad de Bogotá, no obstante, la muestra la integraron 73 sujetos, entre docentes y directivos.

Los resultados de la prueba de investigación fueron analizados con las pruebas paramétricas del coeficiente de correlación de rho Spearman y la prueba de Kruskall

Wallis. La conclusión más resaltante a la que llegó la investigadora fue: Existe una correlación positiva y directa entre la variable motivación interna en el desempeño docente y el liderazgo asumido por el director de la Universidad.

Horn (2013) en su tesis sobre “Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje” planteó como objetivo determinar los efectos del liderazgo directivo en las variables del desempeño docente y en los resultados del aprendizaje de los estudiantes, en el contexto escolar chileno. El tipo de diseño fue no experimental de carácter cuantitativo. La técnica de recolección de datos fue la encuesta. La técnica de análisis estadístico fue 16 Modelos multinivel y, en algún caso, la regresión lineal. Se utilizaron las pruebas de correlación (Pearson) y pruebas de diferencia de medias (t de Student). La muestra estuvo conformada por 645 establecimientos. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento de obtención de datos fueron los cuestionarios.

Los resultados permitieron concluir que el liderazgo influye de manera significativa en los resultados de aprendizaje.

1.2.2.- En el Contexto Nacional

Reyes (2012), realizó una investigación titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla – callao”, el objetivo general planteado por el investigador se planteó de la siguiente manera: “Determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009”. Esta investigación es de tipo descriptiva correlacional y de diseño no experimental, de corte transversal; la población estuvo conformado por 130 docentes.

Una conclusión resaltante del estudio es que se encontró que el liderazgo del docente en una entidad educativa del nivel secundario se encuentra aún a múltiples causas, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, tiempo de servicios, capacitación, actualización el liderazgo ejercido por el director.

Zárate (2011), en su tesis denominada: "Liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Primaria del distrito de Independencia-Lima". La investigadora empleó un diseño descriptivo y cuantitativo correlacional, así también un modelo no experimental y transaccional, el objetivo primordial fue establecer el nivel de relación que existe entre el Liderazgo directivo en la Gestión Administrativa y el Desempeño docente en las Instituciones escolares del nivel Primaria, distrito de Independencia-Lima, en tanto la población objeto de estudio la integraron 6282 sujetos entre docentes, directivos y estudiantes de Primaria, empleando un muestreo probabilístico estratificado con un total de 935 sujetos encuestados. Las conclusiones más resaltantes fueron que: (a) Existía un grado alto de relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente era alto y significativo con un coeficiente de 27,13, según el Chi cuadrado;(b) Se determinó que existía un grado óptimo de relación del liderazgo directivo y el desempeño docente; en las dimensiones que lo conforman.

Se puede concluir que hay una participación positiva del liderazgo sobre la eficacia en las organizaciones públicas. El líder presta ayuda a su equipo y se ocupa del clima de trabajo amable e igualitario.

Minaya (2014) realizó un estudio titulado "El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ Callao 2010- 2011" realizado en la UNMSM. El objetivo general de la investigación precisa "Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao. La investigación es de tipo básica, de diseño No experimental, descriptiva, transversal, y correlacional. La Población es finita y el muestreo fue de tipo probabilístico.

Empleamos dos instrumentos validados y confiables. Resultados de correlación rho Spearman = ,676 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$. El autor precisa que el 56.6% de los docentes y directivos de la I.E 5084 "Carlos Philips Previ" Callao

perciben el Liderazgo transformacional de los directivos en nivel Alto, igualmente, un 34.9% ubican al liderazgo transformacional en un nivel medio, un 5.4% en un nivel Muy alto. Asimismo, se ha identificado que el 59.3% de los docentes encuestados registran un compromiso organizacional medio, y el 40.7% un nivel bajo.

Finalmente, vemos que existe una relación significativa moderada entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ Callao 2010- 2011.

1.3.- Teorías relacionadas al tema

1.3.1). Variable 1: Liderazgo Transformacional.

Fregoso (1985) describe:

El líder transformacional, en su proceso de desarrollo, que se da en relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifiquen y desean emular al líder. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los seguidores; los inspira a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento. Además, es el que visualiza o anticipa las acciones y el desarrollo institucional. Asimismo, considera a los subordinados individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entrenamiento. (p.89).

Acorde a lo citado por el autor, nos damos cuenta que el liderazgo transformacional es exhibido por aquellos individuos que poseen una fuerte visión y personalidad, gracias a la cual pueden cambiar o ser capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones de los demás; así como, liderar el cambio dentro de las organizaciones.

Rovold y Heinritz (2009) Afirman:

Que el liderazgo transformacional, es un estilo de liderazgo que se encuentra presente en todo tipo de organización, en todos los casos se ha comprobado empíricamente la relación existente entre el comportamiento del liderazgo y los indicadores de desempeño. El liderazgo transformacional se encuentra asociado con la eficacia de la unidad de trabajo, (p. 412).

De acuerdo a lo citado, vemos que en todo tipo de organizaciones existe la necesidad de ejercer poder sobre alguien ya que este es el comportamiento que más se usa para motivarlos intelectualmente de manera colectiva, mas no individualizada. Por lo tanto, la eficacia del liderazgo será la inspiración en sus colaboradores para realizar los objetivos trazados en la organización, y verán los problemas desde distintos ángulos antes de tomar una decisión.

Robbins (2006), describe que

El liderazgo transformacional es aquel que incentiva, motiva y orienta a sus seguidores hacia metas establecidas y previstas, aclarándole los requisitos fundamentales de sus funciones y actividades. Este líder hace que sus seguidores vayan más allá de sus intereses personales para alcanzar el bien de la organización, ya que el propósito del liderazgo en su base más simple es la influencia. (p.410).

De acuerdo a lo citado, refiere que el líder transformacional es un líder positivo, que inspira seguridad y confianza a su equipo. Invierte su tiempo en actividades visionarias y siempre practican la buena comunicación asertiva con el único fin de generar respeto y admiración.

1.3.1.1- Dimensiones de Liderazgo transformacional

a). - Motivación Inspiradora:

Howell & Costley (2001) afirma:

Cuando los seguidores generan un vínculo emocional fuerte con el líder y están motivados por una visión compartida seguida de un aumento de autoestima y seguridad, responden positivamente a los requerimientos del líder por un mayor y mejor esfuerzo para el logro de los objetivos colectivos. (p.227).

La primera dimensión se conoce como motivación inspiradora, es el método que utilizan los líderes para diseñar y transmitir una visión al futuro para una mejora total, generando en sus colaboradores el compromiso organizacional. Los líderes que mueven a la gente hacia el logro de la visión son creadores de buenos conceptos, inspirando y generando optimismo y confianza, afirmando el deseo de perfeccionar en la mejora personal de cada uno de sus colaboradores.

b). - Estimulación emocional:

Sosik (2002), afirma:

El impacto favorable del liderazgo transformacional en las reacciones emocionales y psicológicas de los miembros de la organización, a través de las dimensiones de estímulo intelectual, reconocimiento individual, motivación e inspiración y carisma, produce simultáneamente mejoras en el desempeño de las personas y el grupo y los líderes que rápidamente se adaptan a la variedad de requerimientos organizacionales y contextos por lo que es posible maximizar eficacia y efectividad (p. 418).

Ésta segunda dimensión describe cómo los líderes crean, innovan y amplían la creatividad y la autocrítica, fomentan la colaboración y la conducta positiva en los colaboradores. Propician la innovación y responsabilidad personal. Este tipo de habilidades tienen un impacto positivo en la parte emocional de los colaboradores, y no sólo debería ser favorable; sino también promover una actitud de superación personal dentro del equipo de trabajo.

C. - Influencia idealizada:

Sosik (2002), afirma que:

La autorregulación adaptativa como ya se había explicado, es un proceso social mediante el cual el líder intenta reducir las discrepancias entre su comportamiento y las expectativas de la organización mediante la comprensión y adaptación al rol asignado a través de los estándares (p. 98).

La tercera dimensión que compone este estilo de liderazgo es la influencia idealizada, es una afinidad personal que propicia la simpatía personal en su equipo. Cuando el gerente direcciona una influencia idealizada hacia sus colaboradores, genera confianza y seguridad en la organización, y esto provoca que logren asumir los riesgos juntos.

1.3.2. - Variable 2: Desempeño laboral.

Benavides (2002), describe:

“El Desempeño es una relación con las competencias, afirmando que en la medida que en el trabajador mejore su competencia mejorara su desempeño. Las competencias son comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria” (p. 72).

En esta cita vemos que, el desempeño laboral es la ejecución de las funciones de los empleados dentro de una organización, de manera eficiente, con el propósito de alcanzar los objetivos y metas propuestas. El desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se recomienda estar midiendo y observando la acción continuamente.

Chiavenato (2001), sostiene al respecto que:

“El desempeño laboral constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados dentro de una organización, es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes y resultados positivos, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (p. 359).

De acuerdo a lo citado, podemos concluir que la eficiencia del trabajador de servicio es la capacidad para desempeñar cabalmente y con mucho compromiso las funciones esenciales a su cargo para sentirse motivado y satisfechos de haber logrado un buen trabajo.

Por su parte Davis y Newstrom (2003), menciona que:

“La satisfacción del trabajador de servicio es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables sobre las condiciones de su trabajo y las personas con las que comparte”. (pág. 67).

En acuerdo a lo citado, la satisfacción del trabajador está en función de sus fortalezas y debilidades, de sus ventajas y desventajas, para competir con aquellas organizaciones que han sabido encajar en el momento oportuno en los diferentes cambios radicales, y así lograr un ventajoso comportamiento organizacional.

1.3.2.1.- Dimensiones del Desempeño Laboral.

a) Eficiencia Laboral

Stoner (1996), explica que:

“La eficiencia es un paradigma importado de la teoría económica, que ha orientado el trabajo de las organizaciones y sus dirigentes durante décadas, desde los trabajos de los economistas clásicos, Adam Smith y David Ricardo a mediados del siglo XVIII. Su planteamiento esencial llevado a lo laboral es la relación entre costos y gastos laborales que tiene que asumir la entidad y resultados obtenidos (productividad). (p. 92).

De la cita mencionada, podemos observar que la eficiencia ha sido una orientación para el trabajo de las organizaciones, desde años anteriores, y relaciona los costos y los gastos laborales con la productividad.

Pereyra (2003), nos dice que:

La eficiencia laboral hace énfasis en: los medios, hacer las cosas correctamente, resolver problemas, ahorrar gastos, cumplir tareas y obligaciones, capacitar a los subordinados, aplica un enfoque reactivo. La eficacia o efectividad hace énfasis en los resultados, hacer las cosas correctas, lograr objetivos, crear más valores (principalmente para el cliente), proporcionar eficacia a los subordinados, aplica un enfoque proactivo, es decir, en lugar de reaccionar, anticiparse (p. 32).

De acuerdo a lo citado, desde el punto de vista de Pereyra, nos dice que la eficiencia se orienta en hacer bien las cosas, para ello debe anticiparse a los hechos futuros y buscar rápidas soluciones para así lograr excelentes resultados positivos.

b) Satisfacción Laboral

Brief y Weiss (2001), afirman que:

“Es una combinación entre lo que influye en los sentimientos y la cognición (pensamiento). Tanto la cognición como lo que influye en los sentimientos contribuyen a la satisfacción laboral. Es como un estado interno que se expresa de forma afectiva o cognitiva” (p. 96).

Esta cita se refiere que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes y aptitudes desarrolladas por la persona con énfasis en el estado emocional, o respuestas afectivas en una situación laboral, sintiéndose satisfecho con su trabajo cuando sienten bienestar.

c) Productividad Laboral

Según la RAE, afirma que:

La productividad laboral se define como la relación entre los objetivos, metas, tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo. (p. 12)

Este concepto es la relación existente entre los medios empleados y lo producido, así como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos.

1.4.- Formulación del problema

Uno de los principales problemas que tienen algunos empresarios es la falta de liderazgo con sus trabajadores, el inadecuado desarrollo de sus competencias emocionales, es decir manejar inadecuadamente las relaciones de empatía, motivación de manera inteligente con sus colaboradores.

En el caso de la empresa Bistore SAC, se plantean las siguientes interrogantes:

1.4.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional del gerente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018?

1.4.2. Problemas específicos:

a.- ¿De qué manera la motivación del gerente se relaciona con la eficacia laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, ¿2018?

b.- ¿De qué manera la estimulación intelectual del gerente se relaciona con la satisfacción laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018?

c.- ¿De qué manera influencia idealizada del gerente se relaciona con la productividad laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, ¿2018?

1.5.- Justificación del estudio

1.5.1. Justificación Teórica

El presente trabajo de investigación permitirá corroborar la importancia de las condiciones trazadas sobre Liderazgo transformacional y el desempeño laboral como parte esencial de la gestión en una organización moderna. En cuanto al liderazgo, se busca verificar cómo los directivos guían y apoyan a su organización, logrando la participación de los colaboradores para concretar la ejecución de los objetivos estratégicos. Desde el punto de vista teórico, este trabajo de investigación aporta información que permite evidenciar un hecho suscitado en las organizaciones privadas, donde las variables sirven de referencia para posteriores investigaciones y contribuir así en el enriquecimiento en este ámbito, tanto en el plano local, regional y nacional.

1.5.2. Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico, este estudio es relevante, por cuanto los resultados obtenidos servirán de guía para otras pequeñas empresas o Mypes, para que tengan un modelo de propuesta y así tener un buen desempeño laboral en sus colaboradores. Esta investigación es pertinente para los investigadores del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los gerentes mypes, porque aporta información importante que permitirá probar la relación que tiene con el desempeño laboral, como parte integrante de la Administración Estratégica, formando parte de un instrumento para la adecuada gestión y crecimiento de las empresas. Gracias a este aporte se puede analizar, evaluar y estudiar el caso de la empresa importadora Bistore SAC y determinar la importancia del Liderazgo transformacional y el desempeño del trabajador en la empresa.

1.5.3. Justificación metodológica

Los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos empleados en la investigación, una vez demostrado su validez y confiabilidad, podrán ser utilizados en otros trabajos de similares características.

1.6.- Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

La hipótesis general de la investigación es:

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional del gerente y el desempeño del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

Las hipótesis específicas de la investigación son:

Hipótesis Específica 1

Existe relación directa entre la motivación inspiradora del gerente y la eficacia laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

Hipótesis Específica 2

Existe relación directa entre la estimulación intelectual del gerente y la satisfacción laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

Hipótesis Específica 3

Existe relación directa entre la influencia idealizada del gerente y la productividad laboral de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

1.7.- Objetivo

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación del liderazgo transformacional del gerente en el desempeño del trabajador de la empresa Bistore SAC, los Olivos, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional del gerente y la eficacia laboral del trabajador en la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional del gerente y la influencia idealizada del trabajador en la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional del gerente y la productividad laboral del trabajador en la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

MÉTODO

2.1.- Diseño de Investigación

2.1.1. Metodología

Es método hipotético-deductivo porque parte de lo general para llegar a lo particular. Bernal (2010), indica que este método de lógica consiste en tomar conclusiones generales a explicaciones particulares (pág. 55). El enfoque es cuantitativo. Hernández, Fernández y Baptista (2010), indica que el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en números y el análisis estadístico con el fin de crear pautas de comportamientos y probar teorías” (p.4).

2.1.2. Nivel de Estudio

Se aplicó el método descriptivo, porque busca detallar las características que tiene la población en su ámbito natural, según Hernández y Sampieri (2010) “el método descriptivo lo que busca es recoger la información que puedan tener las variables de estudio en determinado tiempo y lugar” (p.72) Correlacional porque mide la relación de las variables. “La investigación correlacional tiene como finalidad saber la relación o grado de asociación, que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p. 81).

2.1.3. Tipo de estudio

La investigación, es de tipo aplicada, porque según Vara-Horna (2010), este tipo de investigación: expone soluciones de gestión, plantea nuevas herramientas de análisis empresarial (p.43). Es decir, a partir de un problema general, se busca solucionar un problema específico en la empresa Bistore SAC.

2.1.4. Diseño de estudio

El diseño de la investigación fue no experimental - transversal. “Es diseño no experimental porque son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después examinar” (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p. 149). “Es transversal porque recopila datos en un momento único” (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p. 15).

2.2.- Variables, Operacionalización

2.2.1. Variable 1: Liderazgo transformacional del gerente. (Tabla 1)

Variabl e	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y Valores
Liderazgo transformacional del gerente	Según Bass (1985): El líder transformacional se mide en términos de influencia sobre sus seguidores, el líder transforma y motiva por el carisma, la estimulación intelectual y consideración individual. Además, este líder busca nuevas formas de trabajo. (p. 48).	L. transformacional, se basa en factores implícitos de Bass (1985): consideración individualizada, motivación y estimulación intelectual. Se evaluó mediante un cuestionario de 20 preguntas hecho en función de las dimensiones: motivación inspiradora, estimulación intelectual e influencia idealizada.	Motivación inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> Optimismo en actividades. Toma decisiones para el bienestar. 	1,2,3, 4	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> Ideas innovadoras. Desarrollo de creatividad. 	5, 6, 7, 8	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> Sentido de misión y visión. Manejo emocional. Tolerancia a la adversidad. 	9, 10, 11	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

2.2.2. Variable 2: Desempeño del trabajador de la empresa. (Tabla 2)

Variabl e	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Desempeño laboral del trabajador	Desempeño del personal. "Es la manera que los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas y llegar a la productividad". (Stoner, 1996, p. 510). Liderazgo transformacional incorporado al desempeño laboral, posibilita el trabajo colaborativo y participativo de todos los miembros. Estas actitudes enriquecen el nivel de trabajo y aumente la productividad, el cual favorece los objetivos organizacionales. (González, 2011, p. 277).	Desempeño del trabajador, se refiere al calificativo que recibe el trabajador por la labor que realiza dentro de una organización. La aplicación del instrumento para la captación de la información fue el cuestionario.	Eficacia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Calidad de trabajo. Idoneidad demostrada. Eficacia. 	12, 13, 14	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> Colaboración. Iniciativa. Disciplina. 	15, 16, 17	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1))
			Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades. Experiencias. Actitud. 	18, 19, 20	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

2.3.- Población y muestra

2.3.1. Población

El estudio se desarrolló con una población que estuvo conformada por 35 colaboradores de la empresa Bistore SAC, año 2018.

De acuerdo a Vera (2010), “la población es un conjunto de individuos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo. (p.210).

Según el autor, la población es el conjunto de estudio de una variable, personas o animales, que guardan similitud o características en común y que serán objetos de estudio.

2.3.2. Muestra

Según Zarcovich, J (2013) afirma: “La muestra censal asume la producción de datos de todas las unidades del universo acerca de las cuestiones, bloques que constituyen el cuerpo del censo, los datos se recogen en un patrón que presenta el absoluto del universo, en cuestión que la población es pequeña o finita” (p. 125). En ocasiones es posible dar un análisis a todos los sujetos que forman una población, lo cual guarda relación en lo que menciona Hernández S, (2010) “No siempre, pero en la mayoría de las situaciones, si realizamos el estudio de la muestra, solo cuando queremos realizar un censo, debemos incluir en el estudio, a todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o de la población (p, 172).

En la investigación se tomará como muestra a 35 colaboradores debido a que es determinada. La muestra es de tipo censal debido a que la población es pequeña o finita, por esta razón se consideró dentro del estudio la totalidad de población definida. “Para el caso de encuestas si la población es pequeña conviene hacer un estudio censal, pero si la población es muy grande debemos recurrir a muestras” (Ramírez, 2005, p. 82).

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

2.4.1. Descripción de las técnicas de recolección de datos

En la investigación se utilizó, como técnica de recolección de datos, la encuesta, el cual estuvo conformado por 20 ítems, con la finalidad de recoger información relevante sobre el liderazgo transformacional del gerente en la empresa BISTORE SAC, Los Olivos, 2018.

Técnica: Es la encuesta.

Para fines de la investigación la técnica fue la encuesta, como lo explica Carrasco (2005), “La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p.314).

2.4.2. Descripción de los instrumentos

Para la determinación de la variable liderazgo transformacional del gerente se utilizó el cuestionario como se detalla en la siguiente ficha:

Instrumento: En este caso utilizaremos como instrumento el cuestionario. Se aplicará el cuestionario según escala de tipo Likert que contiene 18 preguntas que, el cuestionario es una herramienta muy popular, además de muy confiable y sencilla para los fines que requerimos. Esto permitirá recolectar la información necesaria de los empleados de la empresa Up Essencia del Perú SAC.

Según Carrasco (2005), el cuestionario “es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas”. (p. 318).

Cuestionario – Escalamiento de Likert

El cuestionario de la encuesta debe contener una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir. Según Gómez (2006) refiere que básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas.

- a) Las preguntas cerradas contienen categorías fijas de respuesta que han sido delimitadas, las respuestas incluyen dos posibilidades (dicotómicas) o incluir varias alternativas. Este tipo de preguntas permite facilitar previamente la codificación (valores numéricos) de las respuestas de los sujetos.
- b) Las preguntas abiertas no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, se utiliza cuando no se tiene información sobre las posibles respuestas. Estas preguntas no permiten pre codificar las respuestas, la codificación se efectúa después que se tienen las respuestas (p.127-128).

En la investigación se utilizó el cuestionario con preguntas cerradas para tener conocimiento sobre los indicadores a evaluar.

a. Ficha técnica

- Nombre : Cuestionario de liderazgo transformacional del gerente.
- Autores : Patricia Janeth Guillermo Espinoza
- Objetivo : Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del gerente y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bistore SAC para ofrecerle propuestas de mejora.
- Año public. : 2018
- Ciudad : Los Olivos – Lima
- Duración : De 10 a 20 minutos
- Aplicación : Individual

b. Descripción:

El cuestionario consistió en un conjunto de 20 preguntas dirigido a los colaboradores de la empresa. Las preguntas fueron para determinar el liderazgo transformacional del gerente y el desempeño laboral de los trabajadores. Se utilizó la escala de Likert para las respuestas múltiples:

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

2.4.3. Validez:

Gonzales (2011) “La necesidad de que un instrumento sea válido surge en la medida en que muchos de los aspectos que nos interesan evaluar, no son susceptibles de observación directa por una u otra razón” (p.154). Es el nivel de fiabilidad que tiene un instrumento (cuestionario). Como se mostrará en la tabla 1 para la validez de contenido se utilizó el criterio de juicio de expertos, luego se aplicó la prueba piloto en una muestra de 35 colaboradores. Los ítems del instrumento se validaron en base a los siguientes criterios:

- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Para la presente investigación se procedió a hacer efectiva la validación del instrumento de recolección de datos a través del juicio de 3 expertos quienes en base a su experiencia dieron su aprobación, firmando los formatos de matriz de evaluación.

Tabla 3. Cuadro de docentes para la validación.

Docente UCV	Grado Obtenido	Confiabilidad
Costilla Castillo, Pedro	Doctorado	Aplicable
Casma Zárate, Carlos	Magister	Aplicable
Rosales Domínguez, Edith	Magister	Aplicable

Fuente: Creación propia

2.4.4. Confiabilidad del instrumento

Hernández y Sampieri (2014) nos dice que: “La confiabilidad es el grado en que el instrumento produce resultados consistentes y coherentes (p.200). La confiabilidad sirve para determinar si tu instrumento llega a ser viable o no para poder llegar a encuestar. Dentro de los tipos de prueba de confiabilidad, el más común es el alfa de Cronbach. Es una prueba estadística que sirve para determinar si un instrumento es confiable o no.

Alfa de Cronbach, según Hernández, Fernández y Baptista (2014. P.302) el alfa de Cronbach, se utilizó para calcular el coeficiente de fiabilidad de instrumento de medición. El coeficiente puede estar entre 0 y 1, donde 0 significa una confiabilidad nula o despreciable y 1 representa una máxima confiabilidad, siendo perfecto (muy alto). La escala de valoración, para interpretar el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach es la siguiente:

Tabla4.- Confiabilidad del Instrumento

-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja confiabilidad.
0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad.
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad.
0.90 a 1.00	Alta confiabilidad.

Fuente: Hernández, S, 2010.p, 439).

Dándonos como resultados de confiabilidad lo siguiente:

Tabla 5. Proceso de casos

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	35	100,0
Casos Excluido	0	,0
Total	35	100,0

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

Fuente: Base de Datos

Estadísticas de Fiabilidad

Tabla 6. Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	20

Fuente: Base de Datos

El Estadístico de fiabilidad indica que la prueba es confiable porque se obtuvo un valor de 0,914 es decir, el grado de fiabilidad es considerado fuerte.

Tabla 7. Grado de fiabilidad

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

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

Como se puede apreciar el resultado del análisis de fiabilidad es 0.914 y según la tabla se determina que el instrumento de medición es con tendencia a una confiabilidad elevada.

2.5.- Métodos de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación, se realizó la validación del instrumento con el Coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach en el cual se halló que tiene un alto grado de confiabilidad y se utilizó la estadística descriptiva inferencial. Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, en las cuales en la descriptiva se detalló mediante los cuadros de tablas de frecuencias, gráficos de barras y la prueba de normalidad; y la estadística inferencial sirvió para comprobar de las hipótesis planteadas mediante la prueba de correlación de prueba de Rho de Spearman porque son no normales y no paramétricos. La información recopilada de cada una de las encuestas se tabuló a través del software Excel y SPSS 24.

Para contrastar las hipótesis se aplicó la prueba de normalidad, a partir de la aplicación del test Kolmogorov- Smirnov, a partir de los resultados se decide hallar la correlación o relación de los datos como una prueba paramétrica o no paramétrica, en la cual se utilizó la prueba estadística de Correlación de Pearson, para observar la relación entre las variables de estudio: Los criterios para identificar el significado del coeficiente de correlación, se muestra en la Tabla 8.

Tabla 8: Coeficiente de correlación

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

Fuente: Hernández, S. y Fernández, C. y Baptista, P.2010, P.238

2.6.- Aspectos éticos

Se declara que el presente estudio de proyecto de investigación se realizó con información verídica y con la autorización de los mismos colaboradores, por lo asintiendo a participar en el método. Asimismo, se conserva el anonimato, así como el respeto hacia el evaluado. De la misma manera, se hace conocer el absoluto compromiso del autor en la aplicación del proyecto, sin fines lucrativos futuros, y esto se debe a que el trabajo se subo al Turnitin para ver de porcentaje de coincidencias en consecuencia, se reafirma la veracidad de estos. Aclaro que el único fin de este proyecto es contribuir en las futuras mejoras de la empresa, obteniendo como único beneficio el aprendizaje obtenido con la ayuda de los profesionales en el tema.

Tabla 9. Características éticas del Criterio.

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

Fuente: Elaborado en base a: Rueda (s.f.); Noreña, A. y más (2012).

III.- RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de resultados

3.1.1 Variable 1: EL Liderazgo transformacional

Tabla 10: Frecuencias de respuestas de la variable Liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9%	2,9%	2,9%
Casi nunca	4	11,4%	11,4%	14,3%
Válidos A veces	14	40,0%	40,0%	54,3%
Casi siempre	4	11,4%	11,4%	65,7%
Siempre	12	34,3%	34,3%	100,0%
Total	35	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos SPSS 24

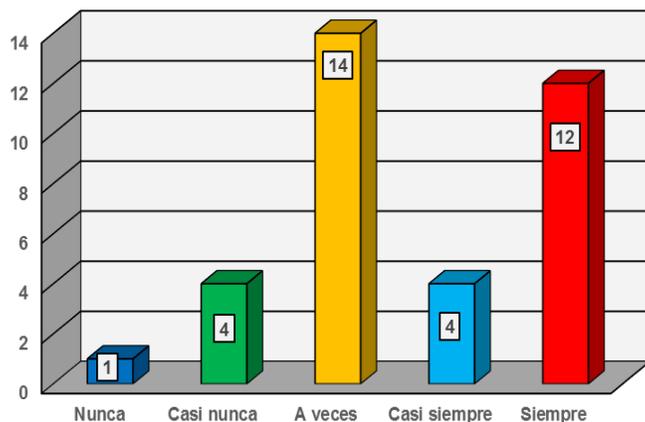


Figura 1. Liderazgo Transformacional

Fuente: Encuesta a colaboradores

Interpretación:

Según los resultados mostrados en la Tabla 8 y Figura 1, se observa que los 35 colaboradores de la empresa importadora Bistore SAC, año 2018, respondieron a las preguntas de la variable “Liderazgo transformacional”, de la siguiente manera: el 2.9% nunca, el 11.4% casi nunca, el 40% a veces, el 11.4% casi siempre y el 34.3% siempre.

Tabla 11. Frecuencia de respuestas de la Dimensión Motivación inspiradora

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9%	2,9%	2,9%
Casi nunca	1	2,9%	2,9%	5,7%
Válidos A veces	14	40,0%	40,0%	45,7%
Casi siempre	5	14,3%	14,3%	60,0%
Siempre	14	40,0%	40,0%	100,0%
Total	35	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos SPSS 24

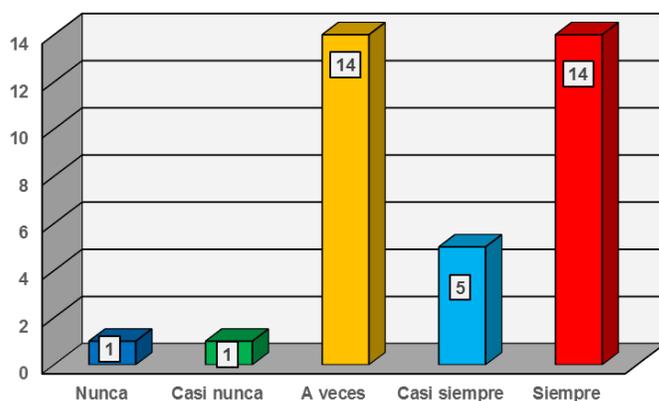


Figura 2. Respuestas de la Dimensión Motivación inspiradora

Fuente: Encuesta a colaboradores

Interpretación:

Según los resultados mostrados en la Tabla 9 y Figura 2, se observa que los 35 colaboradores de la empresa importadora Bistore SAC, año 2018, respondieron a las preguntas de la dimensión “Motivación inspiradora”, de la siguiente manera: el 2.9% nunca, el 2.9% casi nunca, el 40% a veces, el 14.3% casi siempre y el 40% siempre.

Tabla 12. Frecuencia de respuestas de la dimensión Estimulación intelectual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9%	2,9%	2,9%
Casi nunca	9	25,7%	25,7%	28,6%
Válidos A veces	8	22,9%	22,9%	51,4%
Casi siempre	9	25,7%	25,7%	77,1%
Siempre	8	22,9%	22,9%	100,0%
Total	35	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos SPSS 24

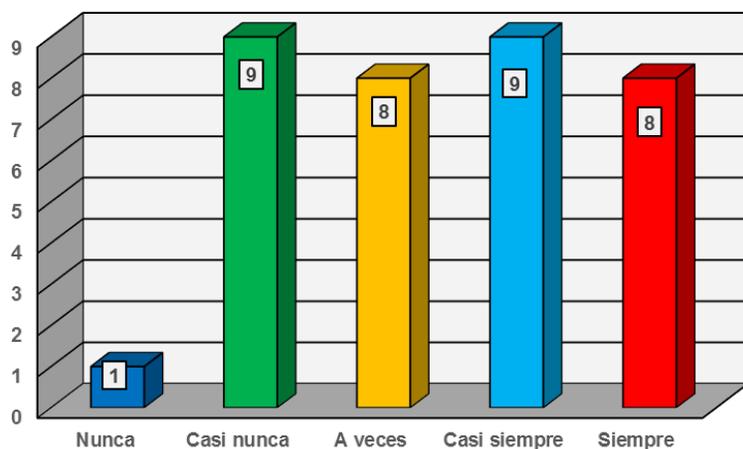


Figura 3. Respuestas de la Dimensión Estimulación intelectual

Fuente: Encuesta a colaboradores

Interpretación:

Según los resultados mostrados en la Tabla 10 y Figura 3, se observa que los 35 colaboradores de la empresa importadora Bistore SAC, año 2018, respondieron a las preguntas de la dimensión “Motivación inspiradora”, de la siguiente manera: el 2.9% nunca, el 25.7% casi nunca, el 22.9% a veces, el 25.7% casi siempre y el 22.9% siempre.

Tabla 13. Frecuencia de respuestas de la Dimensión Influencia idealizada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi nunca	3	8,6%	8,6%	8,6%
A veces	9	25,7%	25,7%	34,3%
Casi siempre	14	40,0%	40,0%	74,3%
Siempre	9	25,7%	25,7%	100,0%
Total	35	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos SPSS 24

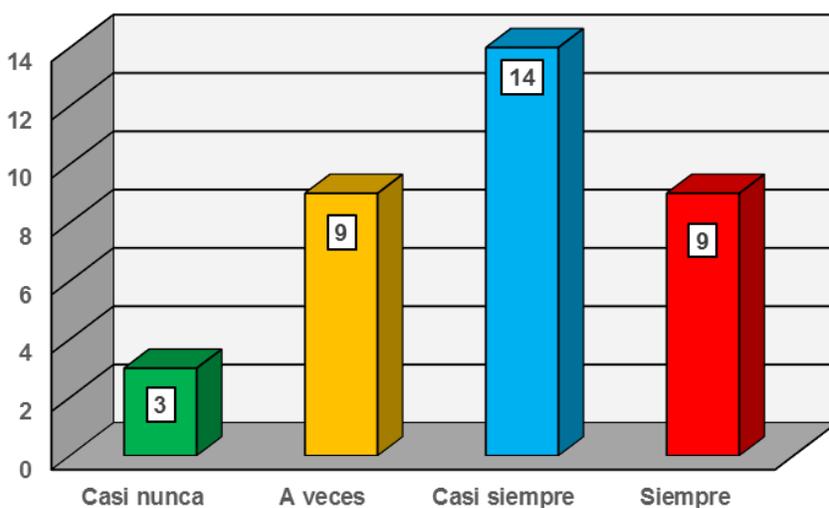


Figura 4. Respuestas de la Dimensión Influencia idealizada

Fuente: Encuesta a colaboradores

Interpretación:

Según los resultados mostrados en la Tabla 11 y Figura 4, se observa que los 35 colaboradores de la empresa importadora Bistore SAC, año 2018, respondieron a las preguntas de la dimensión “Motivación inspiradora”, de la siguiente manera: el 8.6% casi nunca, el 25.7% a veces, el 40% casi siempre y el 25.7% siempre.

Variable 2: Desempeño Laboral

Tabla 14. Frecuencias de respuestas de la variable Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi nunca	12	34,3%	34,3%	34,3%
A veces	5	14,3%	14,3%	48,6%
Casi siempre	8	22,9%	22,9%	71,4%
Siempre	10	28,6%	28,6%	100,0%
Total	35	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de Datos SPSS 24

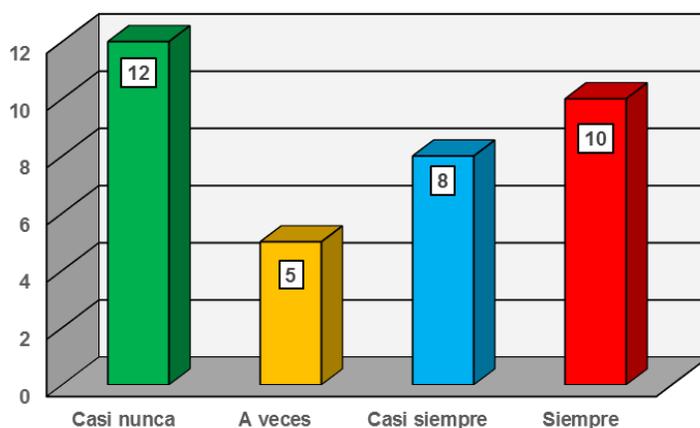


Figura 5: Respuestas de la Variable Desempeño Laboral

Fuente: Encuesta a colaboradores

Interpretación:

Según los resultados mostrados en la Tabla 12 y Figura 5, se observa que los 35 colaboradores de la empresa importadora Bistore SAC, año 2018, respondieron a las preguntas de la variable “Desempeño laboral”, de la siguiente manera: el 34.3% casi nunca, el 14.3% a veces, el 22.9% casi siempre y el 28.6% siempre.

Tabla 15. Frecuencia de respuestas de la Dimensión Eficiencia Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9%	2,9%	2,9%
Casi nunca	9	25,7%	25,7%	28,6%
Válidos A veces	12	34,3%	34,3%	62,9%
Casi siempre	8	22,9%	22,9%	85,7%
Siempre	5	14,3%	14,3%	100,0%
Total	35	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos SPSS 24

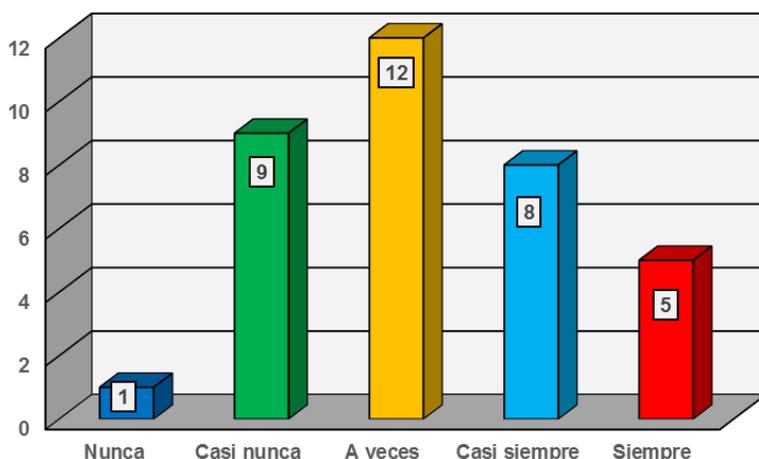


Figura 6. Respuestas de la dimensión Eficiencia Laboral

Fuente: Encuesta a colaboradores

Interpretación:

Según los resultados mostrados en la Tabla 13 y Figura 6, se observa que los 35 colaboradores de la empresa importadora Bistore SAC, año 2018, respondieron a las preguntas de la dimensión "Eficacia Laboral", de la siguiente manera: el 2.9% nunca, el 25.7% casi nunca, el 34.3% a veces, el 22.9% casi siempre y el 14.3% siempre.

Tabla 16. Frecuencia de respuestas de la Dimensión Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi nunca	6	17,1%	17,1%	17,1%
A veces	9	25,7%	25,7%	42,9%
Casi siempre	11	31,4%	31,4%	74,3%
Siempre	9	25,7%	25,7%	100,0%
Total	35	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos SPSS 24

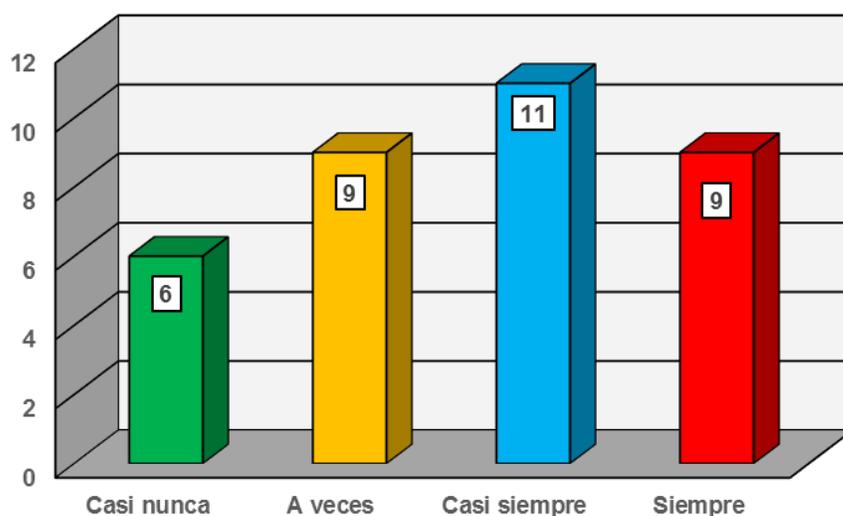


Figura 7. Respuestas de la Dimensión Satisfacción Laboral

Fuente: Encuesta a colaboradores

Interpretación:

Según los resultados mostrados en la Tabla 14 y Figura 7, se observa que los 35 colaboradores de la empresa importadora Bistore SAC, año 2018, respondieron a las preguntas de la dimensión “Satisfacción laboral”, de la siguiente manera: el 17.1% casi nunca, el 25.7% a veces, el 31.4% casi siempre y el 25.7% siempre.

Tabla. 17. Frecuencias de respuestas de la Dimensión Productividad Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi nunca	16	45,7%	45,7%	45,7%
A veces	2	5,7%	5,7%	51,4%
Casi siempre	2	5,7%	5,7%	57,1%
Siempre	15	42,9%	42,9%	100,0%
Total	35	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos SPSS 24

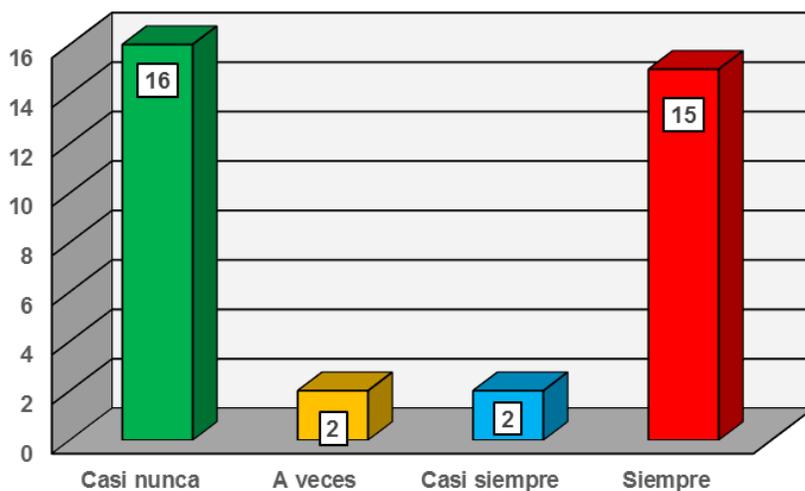


Figura 8. Respuestas de la dimensión Productividad Laboral

Fuente: Encuesta a colaboradores

Interpretación:

Según los resultados mostrados en la Tabla 15 y Figura 8, se observa que los 35 colaboradores de la empresa importadora Bistore SAC, año 2018, respondieron a las preguntas de la dimensión “Productividad laboral”, de la siguiente manera: el 45.7% casi nunca, el 5.7% a veces, el 5.7% casi siempre y el 42.9% siempre.

3.2. Análisis inferencial

1.1.1. Prueba de normalidad de las hipótesis

Para determinar el tipo de estadístico (paramétrico o no paramétrico) a emplear se realizó la prueba de normalidad.

Hipótesis de normalidad:

H0: La distribución de la muestra **sigue una distribución normal**

H1: La distribución de la muestra **no sigue una distribución normal.**

Significación:

a. Sig. I = 0.05 o 5%

b. Nivel de aceptación= 95%

Regla de decisión:

Sig. E < Sig. I (0.05) entonces se rechaza Ho.

Sig. E > Sig. I (0.05) entonces se acepta Ho

Regla de decisión:

Tamaño de muestra $N \leq 50$ se aplicará el estadístico Shapiro-Wilk

Tamaño de muestra $N > 50$ se aplicará el estadístico Kolmogorov-Smirnov

Según Hipótesis general

Tabla 18. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,149	35	,048	,928	35	,025
Desempeño laboral	,195	35	,002	,901	35	,004

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos SPSS 24.

Interpretación

Según la Tabla 18 se decidió usar el estadístico **Shapiro-Wilk**, porque los sujetos a estudiar estuvieron conformados por 35 colaboradores. Así mismo la variable “Liderazgo transformacional” y el “Desempeño laboral” tienen un nivel de significancia encontrado menor que el nivel de significancia asumido para la presente investigación, es decir ($0.025 < 0.05$), entonces según la regla de decisión se rechaza la H_0 y en consecuencia se acepta la H_1 , por lo tanto, el presente estudio, no tiene distribución normal.

Contrastación de hipótesis

Para esta investigación se aplicarán pruebas **no paramétricas**, mediante la Prueba de Rho de Spearman, debido a que se empleó como instrumento el cuestionario tipo Likert.

Según Hernández et al. (2014, p. 305), indica que el coeficiente de correlación de Spearman, “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón”, la cual se detalla a continuación:

Tabla 19

Rango de interpretación de correlación

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,70 a - 0,99	Correlación negativa muy fuerte
-0,4 a - 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a - 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0.40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,70 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014, p. 305)

Prueba de hipótesis general

HG: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional del gerente y el desempeño del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

HO: El Liderazgo transformacional no se relaciona con el desempeño del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

HA: El Liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

Entonces con un nivel de:

Significancia $T=0,05$

Si la Sig. E < Sig. T se rechaza la Ho.

Nivel de aceptación=95%

Si la Sig. E > Sig. T se acepta la Ho.

$Z=1,96$

Tabla 20

Prueba de correlación de variables- hipótesis general

		Liderazgo transformacional	Desempeño del trabajador	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,771**	
	Desempeño del trabajador	Coefficiente de correlación	,771**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N		35	35
	N		35	35

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

Interpretación

En la Tabla 20 se muestra los resultados de la Prueba de Rho de Spearman, con un nivel de significancia Sig E=0,000 menor al valor de Sig T= 0,05 (Sig E< Sig T) y teniendo en cuenta la regla de decisión, rechazamos la Hipótesis nula (Ho) y aceptamos la Hipótesis alterna (HA), la cual es equivalente a la hipótesis general. Se concluye que las variables del presente estudio, tienen una correlación positiva muy fuerte de 0.771** (ver Tabla 19) y por lo tanto, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional del gerente y el desempeño del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

Prueba de hipótesis específica 1

HE1: Existe relación significativa entre la Motivación inspiradora y la Eficacia Laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

HO: La Motivación inspiradora no se relaciona con la Eficacia Laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

HA: La Motivación inspiradora se relaciona con la Eficacia Laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

Entonces con un nivel de:

Significancia $T=0,05$

Nivel de aceptación=95%

$Z=1,96$

Si la Sig E < Sig T entonces se rechaza la Ho.

Si la Sig E > Sig T entonces se acepta la Ho.

Tabla 21

Prueba de correlación de variables- hipótesis específica 1

		Motivación inspiradora	Eficacia Laboral	
Rho de Spearman	Motivación inspiradora	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,577**	
	Eficacia Laboral	Coeficiente de correlación	,577**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N		35	35
	N		35	35

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

Interpretación

En la Tabla 21 se ve los resultados de la Prueba de Rho de Spearman, con un nivel de significancia Sig. E=0,000 menor al valor de Sig T= 0,05 (Sig E< Sig T) y según la regla de decisión, rechazamos la Hipótesis nula (Ho) y aceptamos la Hipótesis alterna (HA), la cual es equivalente a la hipótesis específica 1. Se concluye que las variables, tienen una correlación positiva moderada de 0.577** (ver Tabla 19) y por lo tanto, existe relación significativa entre la Motivación inspiradora y la Eficacia Laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

Prueba de hipótesis específica 2

HE2: Existe relación significativa entre la Estimulación intelectual y la Satisfacción Laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

HO: La Estimulación intelectual no se relaciona con la Satisfacción Laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

HA: La Estimulación intelectual se relaciona con la Satisfacción Laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

Entonces con un nivel de:

Significancia $T=0,05$

Nivel de aceptación=95%

$Z=1,96$

Si la Sig E < Sig T entonces se rechaza la Ho.

Si la Sig E > Sig T entonces se acepta la Ho.

Tabla 22

Prueba de correlación de variables- hipótesis específica 2

		Estimulación intelectual	Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	,828**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	Satisfacción Laboral	N	35	
		Coefficiente de correlación	,828**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	35	35

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

Interpretación

En la Tabla 22 vemos los resultados obtenidos de la Prueba de Rho de Spearman, con un nivel de significancia Sig E=0,000 menor al valor de Sig T= 0,05 (Sig E< Sig T) y teniendo en cuenta la regla de decisión, rechazamos la Hipótesis nula (Ho) e inmediatamente aceptamos la Hipótesis alterna (HA), la cual es equivalente a la hipótesis específica 2, es entonces que se concluye que las variables del presente estudio, tienen una correlación positiva muy fuerte de 0.828** (ver Tabla 19) y por lo tanto, existe relación significativa entre la Estimulación intelectual y la Satisfacción Laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

Prueba de hipótesis específica 3

HE3: Existe relación significativa entre la Influencia idealizada y la Productividad Laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

HO: La Influencia idealizada no se relaciona con la Productividad Laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

HA: La Influencia idealizada se relaciona con la Productividad Laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

Entonces con un nivel de:

Significancia $T=0,05$

Nivel de aceptación=95%

$Z=1,96$

Si la $Sig E < Sig T$ entonces se rechaza la H_0 .

Si la $Sig E > Sig T$ entonces se acepta la H_0 .

Tabla 23

Prueba de correlación de variables- hipótesis específica 3

			Influencia idealizada	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	35	35
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	35	35

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

Interpretación

En la Tabla 23 se muestra los resultados obtenidos de la Prueba de Rho de Spearman, con un nivel de significancia $Sig E=0,000$ menor al valor de $Sig T= 0,05$ ($Sig E < Sig T$) y teniendo en cuenta la regla de decisión, rechazamos la Hipótesis nula (H_0) e inmediatamente aceptamos la Hipótesis alterna (H_A), la cual es equivalente a la hipótesis específica 3, es entonces que se concluye que las variables del presente estudio, tienen una correlación positiva moderada de 0.528** (ver Tabla 19) y por lo tanto, existe relación significativa entre Influencia idealizada y la Productividad Laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar que relación existe entre el Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Bistore S.A.C, Los Olivos 2018. Para ello se validó el instrumento (cuestionario), a través de un juicio de expertos con un coeficiente de 0.95 (95%). Asimismo, la confiabilidad del instrumento se realizó utilizando la técnica del Alfa de Cronbach con un valor de 0.914, el cual nos da una fuerte confiabilidad.

Según los resultados obtenidos el liderazgo transformacional del gerente se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bistore SAC, Los Olivos 2018. Esto se refleja luego de haber encuestado a 35 trabajadores para después haber validado la hipótesis general. Se observa como resultado que el coeficiente de relación Rho Spearman es 0.771, el cual nos indica que la correlación es positiva y alta, y a su vez tiene una significancia bilateral de 0.01, que es mayor a 0.050. Este resultado confirma, utilizando la correlación de Serman donde p-valor ($0.000 < 0.050$), por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Estos resultados confirman el estudio realizado por Zárate (2011) "Liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Primaria del distrito de Independencia- Lima", donde se observa que tuvo como objetivo primordial establecer el nivel de relación que existe entre el Liderazgo directivo en la Gestión Administrativa y el Desempeño docente en las Instituciones escolares del nivel Primaria, distrito de Independencia-Lima, 2011.

Esta investigación tiene relación a mi objeto de estudio, porque la conclusión final realizado por Zárate, fue que existe un grado óptimo de relación del liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones escolares del nivel Primaria, distrito de Independencia-Lima, 2011 y mi estudio es que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, año 2018.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos a la relación entre Liderazgo transformacional y Desempeño laboral se pueden plantear las siguientes conclusiones:

PRIMERA

Después de realizar las pruebas estadísticas, existe suficiente evidencia empírica para decir que el liderazgo transformacional del gerente se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Bistore S.A.C, en cada una de sus dimensiones. Por lo que, se puede concluir que a una mejor percepción del liderazgo transformacional se puede encontrar una mejor percepción de desempeño laboral.

SEGUNDA

Al relacionar la variable Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la dimensión eficacia mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se concluyó que las variables, tienen una correlación positiva moderada de 0.577**, por lo que se puede decir que la variable liderazgo transformacional y desempeño laboral en la dimensión eficacia se relacionan significativamente en la percepción de los colaboradores de la empresa Bistore S.A.C, Los Olivos 2018.

TERCERA

En la relación de la variable liderazgo transformacional y desempeño laboral en la dimensión satisfacción laboral, mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se puede decir que se correlacionan positiva y significativamente ($r= 0.828$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$) con los que se verifica que a un mejor liderazgo transformacional se alcanza un mejor desempeño laboral en la dimensión satisfacción laboral, según la percepción de los trabajadores de la empresa Bistore S.A.C, Los Olivos 2018.

CUARTA

En la relación de la variable liderazgo transformacional y desempeño laboral en la dimensión productividad laboral, mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se puede decir que se correlacionan positiva y significativamente ($r= 0.528$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$) con lo que se verifica que a un mejor Liderazgo transformacional se alcanza un mejor desempeño laboral en la dimensión productividad laboral en los colaboradores de la empresa Bistore S.A.C, Los Olivos 2018.

VII. RECOMENDACIONES

De los resultados y las conclusiones planteadas en esta investigación se ha formulado las siguientes sugerencias:

PRIMERA

Se les recomienda a los trabajadores, que laboran dentro de la empresa Bistore S.A.C, Los Olivos, 2018, que analicen a cognición sus actitudes profesionales, ya que en el presente estudio se ha encontrado que existe una fuerte relación entre el liderazgo transformacional del gerente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. Esto significa que, se relacionan significativamente con la mejora profesional y el compromiso hacia las metas organizacionales.

SEGUNDA

Se les recomienda a los trabajadores de la empresa Bistore S.A.C, realizar una vez a la semana reuniones de trabajo con la presencia de todas las áreas de la empresa, para revisar y analizar el avance de los trabajos dentro de la empresa. De esa manera, saber si los trabajadores están cumpliendo las metas organizacionales y si existe eficacia laboral en cada una de las áreas.

TERCERA

Al gerente de la empresa Bistore S.A.C, según los resultados y conclusiones, actúa como un agente de cambio dentro de la empresa porque posee un comportamiento asertivo con honestidad, responsabilidad y respeto. Liderar eficazmente tiene que ver más con desarrollar un interés genuino en las personas y el talento para fomentar emociones positivas en aquellas cuya cooperación y apoyo usted requiere, que con dominar: situaciones, o incluso conjuntos de destrezas sociales ya que los grupos se desempeñan mejor cuando este fomente un estado de armonía interna y sienten satisfacción laboral.

CUARTA.

Se recomienda a los trabajadores de la empresa Bistore SAC, planificar sus actividades diarias en el área de trabajo. Definir una buena agenda de trabajo les permitirá priorizar con certeza y avanzar en los temas realmente importantes, así podrán identificar nuevas tácticas para mejorar su productividad laboral

VIII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Bernilla, Y. (2012). *Relaciones humanas y desempeño laboral en los trabajadores de la institución educativa N° 2076 Jerusalén – Zapallal, Puente Piedra – 2012*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra Ed.). Colombia: Pearson
- Blanchard, Ken. (1996). *Empowerment. 3 claves para lograr que el proceso de facultar a los empleados funcione*, Colombia, Ed. Norma. pp. VII-IX; 1-37.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar proyecto de investigación*. Perú: San Marcos.
- Callata, J. (2012). *Gestión del Talento Humano y su influencia en la eficiencia laboral de inversiones Kimer S.R.L*, en el distrito de Surco, año 2012. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8^{va} Ed.) México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7^{Ma}ed) México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional y La dinámica del éxito en las organizaciones*, México, Thomson.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría general de la Administración* (7°. Ed.). México. Mc Graw Hill.
- Concha. S. (2013). *El liderazgo del director y satisfacción de la calidad de servicio en la red educativa 04 UGEL N° 01 – 2012*.
- Fischman, D. (2005). *El líder Transformador I*. Lima: Orbis Ventures, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
- González, Odris (2011). *Modelo de desempeño laboral del docente universitario, bajo el enfoque del liderazgo transformacional*. Editorial Academia Española, Alemania.
- Hernández, R y Fernández, C y Baptista, L, (2006). *Metodología de la investigación*. (4^{ta} ed.). México: Mc Graw-Hill.

- Maureira, Oscar (2004). *El Liderazgo: Factor de eficacia hacia un modelo causal. Revista electrónica iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*. Volumen 2, N° 1. España. (Pp. 118-134).
- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la I.E N° 5084 "Carlos Phillips Previ Callao"*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima: Perú
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla-Callao* (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú.
- Robbind, Stephen (2004). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall. México.
- Urdaneta, V. (2014). *Liderazgo transformador y calidad educativa docente de Educación Primaria*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta de Paris.
- Valencia, H. (2000). *Gestión en el tercer milenio*, Lima: UNMSM, Biblioteca digital. Recuperado. <http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/administracion/lograr.html>
- Zárate, D. (2011). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Primaria del distrito de Independencia*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Zavala, S. (2012). *Guía de redacción en el estilo APA*, Puerto Rico, (6^{ta}Ed). Universidad UMET

Tesis en línea

- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). *El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia en las empresas*. Revista de la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nueva Granada. Recuperado de: <http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/spaw2/uploads/images/file/EI%20liderazgo%20transformac.pdf>

Diccionario en línea

- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22.a ed.). Consultado en <http://www.rae.es/rae.html>.

IX. ANEXOS



CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL GERENTE Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA IMPORTADORA BISTORE SAC, LOS OLIVOS, 2018

A. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) colaborador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de "Liderazgo transformacional del Gerente y el desempeño del trabajador de la empresa importadora Bistore SAC, Los Olivos 2018"

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad
- Lea determinadamente como ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X".

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

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL GERENTE						
DIMENSIONES	ITEMS	N	C.N	A.V	C.S	S
	N° de preguntas	1	2	3	4	5
Motivación inspiradora	1. ¿Considera usted que su jefe le genera optimismo y confianza?					
	2. ¿Su jefe lo motiva hacia el logro de la visión a sus colaboradores?					
	3. ¿Sus expectativas están en función a las acciones que toma su jefe?					
	4. ¿Su jefe busca nuevas formas de hacer las cosas, en beneficio de la empresa?					
Estimulación intelectual	5. ¿Su jefe aporta nuevas ideas cuando decide acciones en la organización?					
	6. ¿Su jefe les comunica con claridad los objetivos de la organización?					
	7. ¿Su jefe fomenta de forma intensiva la creatividad entre sus colaboradores?					
Influencia idealizada	8. ¿Si jefe los estimula de manera que puedan mejorar su trabajo?					
	9. ¿Su jefe es tolerante a los diferentes problemas en la organización?					
	10. ¿Su jefe asume de manera positiva la crítica de los colaboradores?					
	11. ¿Su jefe maneja con buen sentido del humor los conflictos en el trabajo?					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
Eficiencia laboral	12. ¿Posee capacidad de organización y dominio de tiempo de manera eficaz?					
	13. ¿Utiliza los recursos de la organización de manera adecuada?					
	14. ¿Usted cumple con el trabajo encomendado, en el tiempo establecido?					
Satisfacción laboral	15. ¿El nivel de conocimiento técnico que tiene le ayuda en su desarrollo laboral?					
	16. ¿Está usted conforme respecto a su entorno y condiciones de trabajo?					
Productividad laboral	17. ¿Se siente bien cuando sus acciones se dirigen al cumplimiento de los objetivos de la organización?					
	18. ¿Considera usted que los beneficios económicos que le brinda la organización le generan un adecuado estímulo laboral?					
	19. ¿El aumento de la productividad le permite su mejor rendimiento?					
	20. ¿Cree usted que es más productivo cuando posee mayor experiencia?					

Lima, 10. de Noviembre del 2017

Estimado Sr (Mg/Dr):...MG., ROSALES DOMÍNGUEZ EDITH.....
.....

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **“Liderazgo transformacional del Gerente y el desempeño del trabajador de la empresa importadora Bistore SAC, Los Olivos 2018”**.

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente


PATRICIA JANETH GUILLERMO ESPINOZA
Nombre y firma del alumno.

DNI: 41356329

Lima, 9 de 11 del 2017

Estimado Sr (Mg/Dr): DR. PEDRO COSTILLO CASILO

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **“Liderazgo transformacional del Gerente y el desempeño del trabajador de la empresa importadora Bistore SAC, Los Olivos 2018”**.

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente


Patricia Guillermo Espinoza

Nombre y firma del alumno.

41356329.

Lima, 10 de NOVIEMBRE del 2017

Estimado Sr (Mg/Dr):.....MG. CASMA ZARATE, CARLOS ANTONIO.....
.....

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **“Liderazgo transformacional del Gerente y el desempeño del trabajador de la empresa importadora Bistore SAC, Los Olivos 2018”**.

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente


.....

Nombre y firma del alumno.

PATRICIA JANETH GÓULERMO ESPINOZA

DNI: 41356329

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional del gerente y el desempeño laboral en la empresa importadora Bistore SAC, Los Olivos, 2018							
Apellidos y nombres del Investigador: GUILLERMO ESPINOZA PATRICIA JANETH							
Apellidos y nombres del experto: MG. CASMA ZÁRATE, CARLOS ANTONIO							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Motivación inspiradora	Optimismo en actividades	1.- ¿Considera usted que su jefe le genera optimismo y confianza?	1= NUNCA 2= CASI NUNCA 3= A VECES 4= CASI SIEMPRE 5= SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2.- ¿Su jefe lo motiva hacia el logro de la visión a sus colaboradores?				
		Toma de decisiones	3. ¿Sus expectativas están en función a las acciones que toma su jefe?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. ¿Su jefe busca nuevas formas de liderar, en beneficio de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Estimulación intelectual	Ideas innovadoras	5. ¿Su jefe aporta nuevas ideas cuando decides acciones en la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. ¿Su jefe les comunica con claridad los objetivos de la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desarrollo de creatividad	7. ¿Su jefe fomenta de forma intensiva la creatividad entre sus colaboradores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8. ¿Su jefe los estimula de manera que puedan mejorar su trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Influencia idealizada	Tolerancia a la adversidad	9. ¿Su jefe es tolerante a los diferentes problemas en la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Manejo emocional	10. ¿Su jefe asume de manera positiva la crítica de sus colaboradores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Sentido de humor		11. ¿Su jefe maneja con buen sentido del humor los conflictos en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>				
DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia Laboral	Calidad de trabajo	12. ¿Posee capacidad de organización y dominio de tiempo de manera eficaz?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Idoneidad demostrada	13. ¿Utiliza los recursos de la organización de manera adecuada?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Eficiencia	14. ¿Usted cumple con el trabajo encomendado, en el tiempo establecido?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Satisfacción laboral	Habilidades	15. ¿El nivel de conocimiento técnico le ayuda en su desarrollo laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Iniciativa	16. ¿Está usted conforme respecto a su entorno y condiciones de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Colaboración	17. ¿Se siente bien cuando sus acciones se dirigen al cumplimiento de los objetivos de la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Productividad Laboral	Actitud	18. ¿Los beneficios económicos que le brinda la empresa le generan un adecuado estímulo laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Habilidades	19. ¿El aumento de la productividad le permite su mejor rendimiento?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Experiencia	20. ¿Cree usted que es más productivo cuando posee mayor experiencia?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Firma del experto		Fecha 10/11/17			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional del gerente y el desempeño laboral en la empresa importadora Bistore SAC, Los Olivos, 2018							
Apellidos y nombres del Investigador: GUILLERMO ESPINOZA PATRICIA JANETH							
Apellidos y nombres del experto: DR. COSTILLA CASTILLO, PEDRO							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Motivación inspiradora	Optimismo en actividades	1.- ¿Considera usted que su jefe le genera optimismo y confianza?	1= NUNCA 2= CASI NUNCA 3= A VECES 4= CASI SIEMPRE 5= SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2.- ¿Su jefe lo motiva hacia el logro de la visión a sus colaboradores?				
		Toma de decisiones	3. ¿Sus expectativas están en función a las acciones que toma su jefe?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. ¿Su jefe busca nuevas formas de liderar, en beneficio de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Estimulación intelectual	Ideas innovadoras	5. ¿Su jefe aporta nuevas ideas cuando decides acciones en la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. ¿Su jefe les comunica con claridad los objetivos de la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desarrollo de creatividad	7. ¿Su jefe fomenta de forma intensiva la creatividad entre sus colaboradores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8. ¿Su jefe los estimula de manera que puedan mejorar su trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Influencia idealizada	Tolerancia a la adversidad	9. ¿Su jefe es tolerante a los diferentes problemas en la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Manejo emocional	10. ¿Su jefe asume de manera positiva la crítica de sus colaboradores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Sentido de humor		11. ¿Su jefe maneja con buen sentido del humor los conflictos en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>				
DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia Laboral	Calidad de trabajo	12. ¿Posee capacidad de organización y dominio de tiempo de manera eficaz?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Idoneidad demostrada	13. ¿Utiliza los recursos de la organización de manera adecuada?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Eficiencia	14. ¿Usted cumple con el trabajo encomendado, en el tiempo establecido?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Satisfacción laboral	Habilidades	15. ¿El nivel de conocimiento técnico le ayuda en su desarrollo laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Iniciativa	16. ¿Está usted conforme respecto a su entorno y condiciones de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Colaboración	17. ¿Se siente bien cuando sus acciones se dirigen al cumplimiento de los objetivos de la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Productividad Laboral	Actitud	18. ¿Los beneficios económicos que le brinda la empresa le generan un adecuado estímulo laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Habilidades	19. ¿El aumento de la productividad le permite su mejor rendimiento?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Experiencia	20. ¿Cree usted que es más productivo cuando posee mayor experiencia?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Firma del experto		Fecha 10/11/17			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional del gerente y el desempeño laboral en la empresa importadora Bistore SAC, Los Olivos, 2018						
Apellidos y nombres del Investigador: GUILLERMO ESPINOZA PATRICIA JANETH						
Apellidos y nombres del experto: MG. ROSALES DOMÍNGUEZ, EDITH						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Motivación inspiradora	Optimismo en actividades	1.- ¿Considera usted que su jefe le genera optimismo y confianza?	1= NUNCA 2= CASI NUNCA 3= A VECES 4= CASI SIEMPRE 5= SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>	
			2.- ¿Su jefe lo motiva hacia el logro de la visión a sus colaboradores?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Toma de decisiones	3. ¿Sus expectativas están en función a las acciones que toma su jefe?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		4. ¿Su jefe busca nuevas formas de liderar, en beneficio de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Estimulación intelectual	Ideas innovadoras	5. ¿Su jefe aporta nuevas ideas cuando decide acciones en la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			6. ¿Su jefe les comunica con claridad los objetivos de la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Influencia idealizada	Desarrollo de creatividad	7. ¿Su jefe fomenta de forma intensiva la creatividad entre sus colaboradores?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			8. ¿Su jefe los estimula de manera que puedan mejorar su trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Influencia idealizada	Tolerancia a la adversidad	9. ¿Su jefe es tolerante a los diferentes problemas en la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			Manejo emocional		10. ¿Su jefe asume de manera positiva la crítica de sus colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>
	Sentido de humor	Calidad de trabajo			11. ¿Su jefe maneja con buen sentido del humor los conflictos en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>
Eficacia Laboral			12. ¿Posee capacidad de organización y dominio de tiempo de manera eficaz?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia Laboral	Idoneidad demostrada	13. ¿Utiliza los recursos de la organización de manera adecuada?	<input checked="" type="checkbox"/>	
Eficiencia				14. ¿Usted cumple con el trabajo encomendado, en el tiempo establecido?	<input checked="" type="checkbox"/>	
				Habilidades	15. ¿El nivel de conocimiento técnico le ayuda en su desarrollo laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>
Satisfacción laboral		Colaboración	16. ¿Está usted conforme respecto a su entorno y condiciones de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			17. ¿Se siente bien cuando sus acciones se dirigen al cumplimiento de los objetivos de la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Actitud	18. ¿Los beneficios económicos que le brinda la empresa le generan un adecuado estímulo laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	
Habilidades		19. ¿El aumento de la productividad le permite su mejor rendimiento?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Productividad Laboral	Experiencia	20. ¿Cree usted que es más productivo cuando posee mayor experiencia?	<input checked="" type="checkbox"/>	
Firma del experto 				Fecha 10/11/12		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

RESUMEN DIGITAL DEL TURNITIN



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo Transformacional del gerente y el desempeño del trabajador en la empresa Bistore Sac, Los Olivos 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

PATRICIA JANETH GUILLERMO ESPINOZA

ASESOR:

MGTR. CASMA ZÁRATE CARLOS ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ
2018

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

- | | | | |
|---|---|-----|---|
| 1 | documents.tips
Fuente de Internet | 5 % | > |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet | 3 % | > |
| 3 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | 2 % | > |
| 4 | es.slideshare.net
Fuente de Internet | 2 % | > |
| 5 | docplayer.es
Fuente de Internet | 1 % | > |
| 6 | Entregado a Colegio Ch...
Trabajo del estudiante | 1 % | > |

ANEXO A: Matriz de Consistencia

Título: “Liderazgo transformacional del gerente y el desempeño laboral en la empresa importadora Bistore SAC, Los Olivos, 2018”

Autor: Patricia Guillermo Espinoza

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MARCO METODOLÓGICO
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional del gerente en el desempeño del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación del liderazgo transformacional del gerente en el desempeño del trabajador de la empresa Bistore SAC, los Olivos, 2018.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional del gerente y el desempeño del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Aplicada</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>No experimental de tipo transversal, correlacional</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿De qué manera la motivación del gerente se relaciona con la eficacia laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, año 2018?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la motivación inspiradora del gerente y la eficacia laboral del trabajador en la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Existe relación directa entre el liderazgo transformacional del gerente y la satisfacción laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.</p>	<p>Dimensión 1: Motivación inspiradora</p> <p>Dimensión 2: Eficacia laboral</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>35 – población finita</p> <p>MUESTRA</p> <p>Tamaño de muestra Población pequeña o finita.</p>
<p>¿De qué manera la estimulación intelectual del gerente se relaciona con la satisfacción laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, año 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la estimulación intelectual del gerente y la satisfacción laboral del trabajador en la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.</p>	<p>Existe relación directa entre el liderazgo transformacional del gerente y la eficiencia del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.</p>	<p>Dimensión 1: Estimulación intelectual</p> <p>Dimensión 2: Satisfacción laboral</p>	<p>MÉTODO</p> <p>Método Hipotético - deductivo</p>
<p>¿De qué manera la influencia idealizada del gerente se relaciona con la productividad laboral del trabajador de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, año 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la influencia idealizada del gerente y la productividad laboral del trabajador en la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.</p>	<p>Existe relación directa entre el liderazgo transformacional del gerente y la productividad laboral de la empresa Bistore SAC, Los Olivos, 2018.</p>	<p>Dimensión 1: Influencia idealizada</p> <p>Variable 2: Productividad laboral</p>	<p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario – Escala de Likert para ambas variables</p> <p>ANÁLISIS DE DATOS</p>

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

Yo, Carlos Casma Zárate, docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial LIMA NORTE, revisor de la tesis titulada:

“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL GERENTE Y EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO EN LA EMPRESA BISTORE SAC, LOS OLIVOS 2018”

de la estudiante: Patricia Janeth Guillermo Espinoza

que la investigación tiene un índice de similitud de **19** % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Los Olivos, 22 de junio del 2018

DNI:41356329

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: PATRICIA JANETH GUILLERMO ES...
Título del ejercicio: ValidacionDPI
Título de la entrega: "EL LIDERAZGO TRANSFORMACIO..
Nombre del archivo: Proyecto_de_Investigaci_n_-_Fina...
Tamaño del archivo: 10.5M
Total páginas: 65
Total de palabras: 10,923
Total de caracteres: 62,808
Fecha de entrega: 22-jun-2018 06:59p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 977855253

