



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Niveles de liderazgo transformacional según características
sociodemográficas en trabajadores de una universidad privada del distrito
de Jesús María - 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

GUARDAMINO ZAVALA, Denís Guirene

ASESOR:

DR. BARBOZA ZELADA, Luis Alberto

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

Lima – Perú

2018



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) Guardamino Zampa Denis Quiroz
cuyo título es: Niveles de liderazgo transformacional según características sociodemográficas en trabajadores de una universidad privada del distrito de Jesús María - 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 11 (número)
once (letras).

Lima Norte, 15 de octubre del 2018.

PRESIDENTE

Dr. Barboza Zelada Luis Alberto

SECRETARIO

Mg. Manrique Tapia César Raúl

VOCAL

Mg. Rosario Quiroz Fernando Joel



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

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Denis Guirene Guardamino Zavala, identificada con D.N.I. 47379233, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Niveles de liderazgo transformacional según características sociodemográficas en trabajadores de una universidad privada del distrito de Jesús María, 2018", declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. He cumplido con las normas internacionales de citas y referencias bibliográficas para las fuentes que han sido consultadas. Por ello, la tesis no ha sido copiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; dicho de otra manera, no se ha publicado ni presentado con anterioridad para la obtención de algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos que se muestran en los resultados son reales en su totalidad, no han sido falsificados, ni duplicados, ni plagiados; por ello, los resultados presentados en la tesis se establecerán en aportes a la realidad investigada.

De hallarse falta de fraude (falsedad de datos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representación falsa de ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que deriven de mi acción, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 15 de octubre del 2018



Denis Guirene Guardamino Zavala

DNI 47379233

Dedicatoria

A mi familia: mi madre, mis abuelos y hermana; por su incansable apoyo año tras año. Por su amor incondicional y haber sido mi soporte en cada momento de mi vida personal y profesional.

Agradecimiento

A Dios, por haber sido mi proveedor de fuerzas y haber puesto en mi camino personas de gran apoyo en mi crecimiento profesional; a mis docentes quienes cada año han inculcado en mi persona no solo conocimiento académico sino ético y moral.

Presentación

Señores miembros del jurado:

Cumpliendo con las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología, presento ante ustedes la tesis titulada “Niveles de liderazgo transformacional según características sociodemográficas en trabajadores de una universidad privada del distrito de Jesús María - 2018”. Dicha investigación tiene como finalidad dar a conocer el nivel de liderazgo transformacional según variables sociodemográficas.

El trabajo de investigación está conformado por ocho capítulos; en el primer capítulo nombrado introducción, encontraremos antecedentes, marco teórico, la realidad problemática, justificación, formulación del problema, así como los objetivos. En el segundo capítulo, titulado método, se detalla la operacionalización de las variables, el tipo de estudio, diseño de investigación, la metodología, población, muestra y muestreo; también se describen las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como el análisis de estos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, graficado en tablas; en el cuarto capítulo hallaremos la discusión; en el quinto capítulo se encuentran las conclusiones obtenidas y en el sexto capítulo las recomendaciones. En el séptimo capítulo se encuentran las referencias bibliográficas y para culminar encontraremos los anexos.

Señores miembros del jurado, espero que este trabajo de investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y obtener su aprobación.

Denís Guirene Guardamino Zavala

RESUMEN

La presente investigación describió los niveles de liderazgo transformacional de los trabajadores de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática ubicada en el distrito de Jesús María; los niveles se describieron según las características sociodemográficas de edad, sexo, grado de académico, cargo, área de trabajo y tiempo de servicio. La investigación realizada fue de tipo descriptivo, de corte transversal y con una muestra censal conformada por 101 trabajadores. Para evaluar los niveles de liderazgo transformacional se utilizó el instrumento de Escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin, adaptada por Dávalos (2014). En los resultados de la evaluación, se observó que los trabajadores con mayor nivel de liderazgo transformacional tienen entre 35 y 49 años de edad; según los resultados estadísticos, los varones poseen un nivel de liderazgo transformacional superior al de las mujeres; por otro lado, las personas con grado universitario son el 19,8% y poseen un liderazgo transformacional de nivel muy alto; así mismo, el 10,9% de los trabajadores que pertenecen al área de rectorado y facultades presentaron un nivel muy alto; los trabajadores con menos de cinco años de antigüedad presentan mayor nivel de liderazgo transformacional, siendo el 24,9% de nivel muy alto, 6,9% de nivel alto y 12,9% de nivel promedio.

Palabras claves: liderazgo transformacional, variables sociodemográficas, nivel, trabajadores.

ABSTRACT

The present investigation described the levels of transformational leadership of the workers of the Peruvian University of Sciences and Informatics located in the district of Jesús María; the levels were described according to the sociodemographic characteristics of age, sex, academic degree, position, work area and time of service. There search carried out was descriptive, cross-sectional and with a census sample consisting of 101 workers. To assess the levels of transformational leadership, the Transformational Leadership Scale instrument by Rafferty and Griffin, adapted by Dávalos (2014), was used. In the results of the evaluation, it was observed that the workers with the high this level of transformational leadership are between 35 and 49 years of age; according to the statistical results, men have a level of transformational leadership superior to that of women; On the other hand, people with a university are 19.8% and have a very high level of transformational leadership; Likewise, 10.9% of workers belonging to the area of rectorate and faculties presented a very high level; workers with less than five years of seniority present a high level of transformational leadership, with 24.9% of the level being very high, 6.9% of the high level and 12.9% of the average level.

Keywords: transformational leadership, sociodemographic variables, level, workers.

Índice

	Pág.
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del Problema	25
1.5. Justificación del Estudio	26
1.6. Objetivos.....	26
II. MÉTODO.....	28
2.1. Diseño de Investigación.....	28
2.2. Variables y Operacionalización	28
2.3. Población y Muestra.....	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	30
2.5. Método de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos	33
III. RESULTADOS.....	34
IV. DISCUSIÓN.....	38
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES.....	41
VII. REFERENCIAS	42

VIII. ANEXOS	45
ANÁLISIS DE DATOS.....	45
MATRIZ DE CONSISTENCIA	50
ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	52
FICHA DE DATOS PERSONALES	53
CARTA DE PRESENTACIÓN AUTORIZADA	54
AUTORIZACIÓN DE AUTORA DE LA PRUEBA	55
CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	56
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	57
TURNITIN - COTEJO PORCENTUAL	58
AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	59
AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS	60
AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ..	61

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Nivel de Liderazgo Transformacional según edad</i>	34
Tabla 2 <i>Nivel de Liderazgo Transformacional según sexo</i>	34
Tabla 3 <i>Nivel de Liderazgo Transformacional según grado académico</i>	35
Tabla 4 <i>Nivel de Liderazgo Transformacional según cargo</i>	35
Tabla 5 <i>Nivel de Liderazgo Transformacional según área de trabajo</i>	36
Tabla 6 <i>Nivel de Liderazgo Transformacional según tiempo de servicio</i>	37
Tabla 7 <i>Prueba de Normalidad</i>	45
Tabla 8 <i>Estadísticos de Fiabilidad según Alfa de Cronbach</i>	45
Tabla 9 <i>Nivel de Liderazgo Transformacional según dimensiones</i>	46
Tabla 10 <i>Porcentaje de la población según edad</i>	46
Tabla 11 <i>Porcentaje de la población según sexo</i>	47
Tabla 12 <i>Porcentaje de la población según grado académico</i>	47
Tabla 13 <i>Porcentaje de la población según área de trabajo</i>	48
Tabla 14 <i>Porcentaje de la población según tiempo de servicio</i>	49
Tabla 15 <i>Porcentaje de la población según cargo</i>	49

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Para Iturrioz (2017) menciona: “[...] estamos entrando en un mundo apasionante del cual ya no es suficiente con decir que está en continuo cambio, sino que hay que añadir que este cambio es multifacético, implacable, disruptivo, chocante [...]”; a partir de ello podemos decir que el mundo de hoy gira en base a grandes industrias multidisciplinarias, día a día se evidencian surgimientos de nuevas empresas y desarrollos agigantados de otras.

Antiguamente, la connotación de “jefe” y “empleado” se limitaba a las relaciones donde las órdenes eran irreprochables y solo importaba producir y cumplir el objetivo de la empresa, incrementando las ganancias económicas; por otro lado, los empleados se movían en base a una sola motivación, su sueldo; esto lo señala Galindo (2008), quien menciona que el estilo antiguo era basado en la dirección de personal, el cual consistía en que “los jefes de línea dirigen a la gente dentro de unas normas y procedimientos previamente establecidos” (p. 21), a su vez los empleados eran vistos como factores de producción y factores de coste.

En la actualidad, es común ver que la mayoría de las organizaciones se basan en el liderazgo, donde existen equipos de trabajo, líderes, y las metas personales de los trabajadores son tomadas en cuenta como de gran importancia tanto para el equipo, como para la organización. Ruiz, Salazar, Gutiérrez, Gonzales y Lobos (2015), mencionan que el liderazgo no es una novedad de nuestra era, sino que se remonta a épocas antiguas donde existía el jefe de la tribu, cabe resaltar que es importante diferenciar el jefe del líder; tal y como mencionan Ruiz et al. (2015): “[...] el papel difiere mucho, podríamos decir que de alguna manera lo ideal sería que el jefe adoptara ambos papeles, pero la realidad es que en ocasiones la misma dinámica de las actividades que se ejecutan impiden ejecutar ambos roles [...]”.

Para Díaz (2014) hoy en día existe la necesidad de desarrollar al jefe ideal basado en diferentes factores como, la visión del líder, las necesidades del personal, así como las necesidades de la organización que garanticen su crecimiento y competitividad.

Saturnino y Goicoechea (2013), señalan que el término de liderazgo transformacional fue introducido por primera vez por Burns a finales de la década 70, para posteriormente ser desarrollado por Bass en 1985. En la actualidad es considerada, para muchas organizaciones, como el mejor estilo de liderazgo; ya que, sus características se centran en la persona mediante la motivación, inspiración, consideración a los demás y la capacidad para afrontar riesgos.

Este tipo de liderazgo no solo desarrolla en el equipo una identificación y compromiso institucional, sino que implanta una visión colectiva marcando un objetivo único, estimulando la motivación intrínseca, ya que esta es más duradera que una de tipo transaccional. Sin embargo, aunque se conoce ampliamente su teoría, muchas veces resultados esperados no se logran alcanzar, esto se corrobora cuando Meléndez (2017) señala que solo el 4% de 930 empresas alcanzan sus objetivos.

Algunos de los problemas comunes que enfrentan las empresas en el presente, es el alto índice de rotacismo, la falta de comunicación, la deficiencia para el trabajo en equipo, insatisfacción laboral entre otros, esto se contrasta tras varios trabajos de investigación que se realizan, muchos de los cuales tenemos en la biblioteca de nuestra universidad.

Teniendo en cuenta esta problemática se han desarrollado estudios sobre el liderazgo transformacional en relación a variables como satisfacción, clima laboral, trabajo en equipo, entre otros; los resultados obtenidos en dichas investigaciones nos revelan que estas variables tienen una relación ya sea directa o inversa; sin embargo, poco o nada se sabe sobre los niveles de liderazgo transformacional según las características sociodemográficas tales como, sexo, edad, instrucción académica, etc.

Es por ello que nace la interrogante: ¿existe relación entre el liderazgo transformacional y ciertas variables sociodemográficas?; por ejemplo, ¿Cuáles son los niveles de liderazgo transformacional que tienen una persona según el grado de instrucción?

La Universidad Peruana de Ciencias e Informática, fundada hace más de diez años, ha atravesado por diferentes estilos de direcciones, desde un estilo ortodoxo hasta la implementación, hace tres años, de un estilo de liderazgo transformacional, teniendo en cuenta las características que Bass y Avolio en 1997 (citado por Saturnino y Goicoechea

(2013), describen en cuatro componentes: Carisma, Inspiración, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada.

Esta universidad privada es un ejemplo de la realidad descrita párrafos arriba, ya que desde el año 2015 se han implementado talleres mensuales y anuales de capacitaciones constantes al personal para desarrollar el estilo de liderazgo transformacional y a pesar de ello los resultados no han sido los esperados en cuanto a homogeneidad. Es por esto por lo que nace la preocupación de los directivos por intentar comprender los niveles de liderazgo transformacional según las características sociodemográficas de los trabajadores; debido a lo mencionado es que este trabajo de investigación se realizó, con el objetivo de describir los niveles de liderazgo transformacional según las características sociodemográficas de los trabajadores.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Durán y Castañeda (2015) en su investigación relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicio, realizado en la universidad Católica de Colombia, investigación de tipo básico de diseño descriptivo correlacional, aplicada a 150 trabajadores de dos empresas dentro de esta muestra existían dos grupos: 14 líderes y 136 colaboradores, cuyo objetivo tuvo en describir la relación entre el liderazgo transformacional-transaccional del líder con la conducta de compartir conocimiento de los colaboradores. Para dicha investigación, se utilizó el cuestionario *Multifactor Leadership Questionnaire* con Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.97$ y la *escala de Variables Psicosociales y Condiciones Organizacionales de la Conducta de Compartir Conocimiento* que cuenta con un Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.952$. Los resultados finales muestran que un 43% de los líderes poseen bajo nivel de liderazgo transformacional transaccional, mientras que un 40% poseen un liderazgo de alto nivel en cuanto al tipo de liderazgo ya mencionado; así mismo, en cuanto a compartir conocimientos, se obtiene el mayor puntaje en el intercambio de ideas y experiencias y el menor puntaje en compartir documentos y conocimientos; para los colaboradores el

liderazgo transaccional y transformacional está relacionado de manera significativa con el compartir conocimientos, mientras que para los líderes el liderazgo transaccional si tiene dicha relación pero no el liderazgo transformacional.

Hernández, García y Navarrete, (2015) en su trabajo de investigación prácticas de liderazgo en personal de trabajo social: análisis y relación con algunas variables sociolaborales, publicado en la revista de Gestión Empresarial y Sustentabilidad, investigación de tipo básico de diseño no experimental transversal con una población de 85 personas, tuvo como objetivo conocer las prácticas de liderazgo en el personal de trabajo social de un hospital de salud pública y analizar su relación con algunas variables sociolaborales, para ello se aplicó el instrumento de medición *MLQ5* adaptado por Mendoza con un alfa de cronbach de 0.92. En los resultados obtenidos se comprueba que el estilo de liderazgo prevaleciente en el personal es de tipo transformacional, a su vez el nivel de este tipo de liderazgo se relaciona de manera directa con el tiempo de antigüedad de los trabajadores, teniendo un nivel de liderazgo transformacional más elevado aquellos de mayor antigüedad laboral.

Cruz y Rodea (2014) en su tesis liderazgo transformacional como herramienta en la productividad de los empleados de una empresa de textilería, dicho trabajo de investigación fue realizada en la universidad autónoma del estado de México, la investigación cualitativa de tipo básico descriptivo de diseño no experimental transversal tuvo como objetivo diagnosticar los factores de liderazgo transformacional con el propósito de sugerir cambios positivos en la productividad de los empleados de la empresa, para ello elaboraron una encuesta basada en su realidad, en los resultados obtenidos de la investigación se muestra que los empleados carecen de un liderazgo de tipo transformacional.

Jiménez (2014) en su tesis relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada, realizado en la universidad Católica de Colombia, investigación

de tipo básico descriptivo correlacional de diseño no experimental, con una muestra de 73 docentes, cuyo objetivo fue identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores del programa y el desempeño laboral en los docentes, para ello se hizo uso del *Cuestionario de motivación para el trabajo con un coeficiente alfa de confiabilidad de 0.72*, el *Cuestionario de Estilos de Liderazgo con un coeficiente de confiabilidad de 0.70* y del formato de *Evaluación de Desempeño docente*. El resultado final mostro que no existe relación entre el liderazgo transformacional, la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral docente, de igual forma se demuestra que el desempeño laboral tiene una correlación significativa con la motivación interna.

Mendoza, García, y Uribe (2014) en su investigación sobre liderazgo y su relación con variables de resultado: un modelo estructural comparativo entre liderazgo transformacional y transaccional, realizado en la universidad Autónoma de México, investigación de tipo básico explicativo de diseño no experimental, fue aplicada a cien directivos de nivel medio de una empresa de entretenimiento en México, su objetivo fue determinar la influencia de factores de liderazgo transformacional y transaccional en variables de resultado con el personal directivo de mando medio, por ello se hizo uso del *Cuestionario sobre datos sociodemográficos y organizacionales del trabajador* y la adaptación del *Multifactor Leadership Questionnaire* con un alfa de cronbach de 0.6. Se conoció dentro de los resultados que, en el perfil de liderazgo de los evaluados, destacan la estimulación intelectual, influencia idealizada (conducta), influencia idealizada (atributo) y consideración individual, es decir, se evidencia un interés en los directivos por desarrollar capacidades de solución de problemas.

Villalón (2014) en su tesis el liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal, realizado en la universidad de Chile, desarrolló dicha investigación de tipo básico con carácter cualitativo y exploratorio de diseño no experimental aplicada a los docentes del colegio Simón Bolívar, tuvo como objetivo conocer las practicas del liderazgo transformacional como agente motivador, para ello se utilizaron técnicas de *focus group* y entrevistas semiestructuradas. Los resultados

obtenidos en la investigación demuestran que, en el cuerpo directivo del centro educativo, hay una predominancia del liderazgo tipo transaccional, sin embargo, se evidencian datos que vigorizan la necesidad de un tipo transformacional.

Cruz, Salanova y Martínez (2013) en su trabajo de investigación liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros desarrollado en Bogotá para la Revista Universidad y Empresa, desarrollaron la investigación cualitativa de tipo básico descriptivo de diseño no experimental longitudinal tuvo como objetivo sintetizar hallazgos científicos relacionados al liderazgo transformacional y su relación con sus resultados organizacionales, para ello se revisaron diversos modelos y estudios planteados. En dicha investigación se concluye que el liderazgo transformacional puede ser considerado un antecedente de la relación entre trabajadores y la empresa, también se menciona como resultado la escasez de estudios sobre estrategias de entrenamiento para un liderazgo transformacional y de técnicas que ayuden a las intervenciones para facilitar el desarrollo de este tipo de liderazgo.

Nacionales

Chacón (2016) en su tesis liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral, realizada en la universidad Pontificia Católica del Perú; investigación de tipo correlacional tuvo como objetivo analizar la relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en una empresa del sector privado; para ello se hizo uso de instrumentos de recolección de datos como: *ficha sociodemográfica*, escala *Chamba es Chamba* (con un Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.77$.) y el *Multifactor Leadership Questionnaire* (con un alto índice de confiabilidad de $\alpha = 0.97$). Los resultados de la investigación realizada señalan que se evidencia una asociación positiva y de intensidad mediana entre las dos variables estudiadas.

Huillca (2015), en su tesis liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico-social del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; dicha investigación cuantitativa de tipo básico descriptiva-correlacional de diseño no experimental tuvo

una muestra de 49 estudiantes, la investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, para ello se utilizó el *cuestionario liderazgo transformacional* con un Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.952$ y el *cuestionario de desempeño docente* con un Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.943$, elaborado por la responsable del estudio. Los resultados obtenidos demuestran que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente; los datos estadísticos muestran que existe una correlación positiva entre la dimensión personal y el liderazgo transformacional, esto se repite para las dimensiones social y pedagógica. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniendo 0.842 referente al correlativo entre liderazgo transformacional y desempeño docente.

Arquiño (2015), en su tesis liderazgo transformacional y personalidad proactiva en el personal del área de atención al cliente en una empresa de alimentos, realizada en la universidad Cesar Vallejo; siendo una investigación básica cualitativa de tipo descriptiva explicativa de diseño no experimental, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la personalidad proactiva en el personal del área de atención al cliente; para ello se utilizaron dos instrumentos de recojo de información, el primero fue la *escala de liderazgo transformacional* y el segundo la *escala de personalidad proactiva*.

Castro (2014), en su tesis factores del liderazgo transformacional en la dirección de instituciones educativas particulares, realizada en la universidad de Piura, dicha investigación cualitativa de tipo básico descriptivo de diseño no experimental tuvo como objetivo conocer los factores del liderazgo transformacional que se manifiestan en cada uno de los miembros del consejo educativo, para tal estudio se hizo uso de un cuestionario elaborado en base al *Repertory Grid Technique*, elaborado por los responsables del estudio. Los resultados describen que existe un estilo de liderazgo transformacional en los docentes del consejo directivo, mostrándose niveles altos en la capacidad de transmitir optimismo, crear identificación y forjar compromiso con la institución; sin embargo, se menciona que existe la necesidad de promover la capacidad de adaptación al cambio.

Santiago (2014), en su tesis liderazgo transformacional del director y clima organizacional del hospital II Alberto Hurtado Abadía, realizada en la Universidad Nacional del Centro del Perú ubicada en La Oroya; investigación cuantitativa descriptiva correlacional que utilizó fichaje y encuestas para su recolección de datos. Los resultados finales de dicho estudio señalan que existe una correlación directa entre los puntajes de liderazgo transformacional del directo y los puntajes obtenidos de clima organizacional del hospital II Alberto Hurtado Abadía.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Morris y Maisto (2001), describen a la psicología como “[...] una disciplina extremadamente amplia como ciencia de la conducta y de los procesos mentales. Trata de describir y explicar todos los aspectos del pensamiento, de los sentimientos, de las percepciones y de las acciones humanas”

Teniendo en cuenta esta descripción, entendemos que la psicología abarca diversas áreas de aplicación, conocidas como ramas o subdivisiones; entre ellas conocemos la psicología del desarrollo, psicología experimental, psicología de la personalidad, psicología clínica, psicología social, así como la psicología industrial - organizacional, entre otras; por intereses de la presente investigación, iremos profundizando en esta última mencionada.

Ya que la psicología es entendida como ciencia, se emplea el método científico para hallar las respuestas a las interrogantes existentes, lo cual implica una rigurosa observación, adquisición de datos, formulación de hipótesis y comprobaciones de esta que la aprueben o rechacen. En todo caso, sin excepciones en ninguna rama, se aplica el método científico para las investigaciones.

Psicología Industrial Organizacional

El centro de trabajo es para muchos, un segundo hogar; no necesariamente por la comodidad o afecto, sino porque es en este ambiente donde se pasa la mayor parte del tiempo, muchas veces igual o mayor tiempo que en el propio hogar. Teniendo en cuenta, que nuestro centro de labor es un ambiente donde nos desenvolvemos día a día, se vuelve en sí un espacio propicio para estudiar el comportamiento humano, desde un

punto de vista psicológico, en un contexto laboral.

Teniendo en cuenta la descripción de este escenario, nace la Psicología Industrial – Organizacional; quien a su vez se subdivide en aspectos específicos, según las necesidades a estudiar (Peña, Cañoto y Santalla, 2006, p. 466).

Para Peña et al. (2006) la psicología Industrial - Organizacional es una alternativa valiosa para ejercer el estudio profesional de la psicología; ya que, en ella estudiamos el comportamiento laboral y se trabaja en planificar y ejecutar mejoras continuas que optimicen la productividad y por ende se refleje en el crecimiento empresarial.

Muchos autores varían en cuanto a su apreciación de sus inicios; pero en suma se podría decir que ésta nace a inicios de 1903 (Aamodt, 2010). Así mismo, este autor señala que es hasta 1930 que la psicología industrial organizacional, se ocupa de investigaciones relacionadas a temas de personal tales como, selección y colocación de empleados; sin embargo, a partir de este año y gracias a la publicación de los estudios Hawthorne, los profesionales de esta rama expanden sus intereses en cuanto a la calidad del ambiente de trabajo, actitudes de los empleados, entre otros. Si bien es cierto, en un inicio la investigación tuvo como objetivo estudiar temas de personal, los hallazgos publicados fueron de mayor contribución a la ciencia y su expansión.

Entonces, la psicología industrial – organizacional, posee a su vez campos de aplicación, que varían en cuanto a sus objetivos, siendo todos desarrollados un mismo contexto. Aamodt (2010, p. 4) describe tres campos principales de la psicología industrial – organizacional: Personal, Ocupacional y Organizacional.

El primer campo en mención, se ocupa de los análisis de puestos, reclutamiento y selección de personal, diseño de salarios, desempeño laboral y también cabe resaltar que trabaja conjuntamente con profesionales de administración de recursos humanos.

El segundo campo mencionado, se preocupa de evaluar el diseño del área de trabajo, la interacción máquina – hombre, factores de estrés y fatiga física, así mismo su trabajo se complementa con profesionales de ingeniería y técnicos

Por último el tercer campo, se ocupa de evaluar temas de liderazgo, comunicación, satisfacción, motivación, manejo de conflicto y procesos de grupo, el trabajo que el psicólogo organizacional realiza, llega a ser la de consultor y su aporte se evidencia en

las sugerencias de implementaciones de mejoras.

El Liderazgo

En las últimas décadas el tema del liderazgo ha venido creciendo de manera exponencial; abriendo camino a la aparición de nuevas teorías y estilos, esto se debe a la gran importancia que ha cobrado dentro de las organizaciones para el desarrollo de éstas. Castaño (2013, p. 23 - 40) señala algunas teorías del liderazgo, que han surgido a lo largo de la historia:

Primeras Teorías del Liderazgo

Castaño, señala que dentro de esta clasificación, se indica a Confucio como representante; este personaje recorrió gran parte de China influenciando en los gobernadores, persuadiéndolos acerca de cómo liderar sus reinos de manera más eficaz. El pensamiento moral compartido por Confucio se basó en altruismo, tolerancia, respeto mutuo, armonía social y cumplimiento del deber; las mismas que podemos ver en su libro “El Arte de la Guerra China”.

Teorías de los Rasgos

Los autores que se afianzan en esta teoría señalan que el liderazgo es algo innato; señalan que el liderazgo se basa en profundos aspectos de la personalidad. Sin embargo, los teóricos mostraban una preocupación por identificar estas características particulares que distinguiesen al líder del que no lo es. Dentro de sus autores esta, Taylor quien señala que a mayor motivación se evidenciará mayor rendimiento; Mayo señala que para que un liderazgo sea exitoso, el líder debe orientarse tanto a la producción como a los empleados; Maslow, considera que para que el líder motive a sus empleados debe conocer sus necesidades individuales; y por último, Stogdill, quien señala algunos rasgos asociados a los líderes, dentro de ellos se encuentran: el juicio, facilidad de palabra, adaptabilidad, sociabilidad entre otros.

Teorías del Comportamiento

Esta teoría señala que, la mejor manera de clasificar a un líder es por sus cualidades o estilo personal o patrón comportamental. Así mismo, se afianza en un estudio de investigación realizado en la universidad de Ohio, en dicha investigación se aisló dos

dimensiones del comportamiento diferenciadas como consideración y estructura de iniciación. Dentro de los resultados de la investigación se halló que los líderes basados en los patrones de comportamiento pueden presentar a la tarea y o tendencia a la relación, así como un grado de sensibilidad del líder y o grado de responsabilidad de los subordinados. Por último, se encuentra cuatro tipos diferentes de liderazgo. Liderazgo de Relaciones Humanas, Democrático, Laissez Faire, Autocrático; según su consideración y estructura inicial.

Teorías Contingentes

El mayor representante de esta teoría es Douglas McGregor, quien desarrolló la teoría X e Y referentes al estilo de mando; la Teoría X señala que las personas siempre necesitan un control ya que por naturaleza son perezosas e irresponsables, mientras que en la Teoría Y se sostiene que a las personas les gusta asumir responsabilidades. Blake y Mouton, también señalan otros tipos de liderazgo según el interés del líder a las metas o personas: Impositivo, Benevolente, Democrático-participativo, Laissez Faire.

Liderazgo Situacional

En esta teoría se señala a Lewin, quien relaciona el estilo de liderazgo con el tipo de personas a liderar; en otras palabras, lo relaciona con el grado de madurez del grupo. Según sea el estilo de liderazgo, el líder tendrá intervenciones en cuanto a decisión, participación en la ejecución, disponibilidad futura, intervención y valoración.

Así mismo, dentro de la teoría de liderazgo situacional, encontramos a Peter Drucker; este autor se encontraba partidario del líder descentralizado, aquel que de autonomía a los trabajadores; así mismo estimuló a la aparición de nuevos conceptos como: cultura de empresa, aprendizaje organizacional, outsourcing, sociedad del conocimiento.

Liderazgo Transaccional

Este tipo de liderazgo considera que la relación del líder con los subordinados se basa en un interés de intercambio, ya sean premios tangibles o reconocimientos. Se percibe con mayor cercanía la unión de esfuerzo y resultado deseado. En este apartado se señala a Hollander, y su aportación indica que el líder efectivo es quien identifica las necesidades y expectativas del grupo que dirige y en consecuencia responde.

Liderazgo Transformacional

En este tipo de liderazgo se menciona como principales representantes Bernal Bass y Burns; el liderazgo transformacional impulsa a la realización personal motivando a las personas a hacer más de lo que esperan en sí. El líder transformacional es apasionado del cambio, capaz de modificar ideales, aspiraciones, motivaciones e ideales del grupo; así mismo, inspira y cataliza para obtener metas más elevadas de lo esperado. Dentro de las aportaciones de Burns, se distingue el sentido de innovación y colaboración, cuidado de los recursos, confianza y compromiso, y por último fomento del trabajo en equipo; en las aportaciones de Bass destacan el desarrollo de grupos y organizaciones, elevación de los deseos de logro y autodesarrollo, visión del futuro y optimismo y entusiasmo.

Liderazgo del Siglo XXI

En este estilo de liderazgo se señala a Kotter quien menciona que “El liderazgo es tanto estilo como contenido” Kotter (1999 citado por Castaño 2013), así mismo menciona diferencias entre administración y liderazgo, basadas en visión y equipo humano.

Otro autor de este estilo de liderazgo es Goleman, quien en su libro Traducción de Trabajando con Inteligencia Emocional (1998 (citado por Castaño 2013, p.40) señala de gran importancia la capacidad para percibir de manera precisa las emociones, así como de su aplicación para facilitar el pensamiento y razonamiento, la capacidad de comprender las emociones y la de dominar las propias emociones como la de los demás.

Hoy en día es importante tener en cuenta el liderazgo dentro del ámbito organizacional; ya que cada vez crece la demanda de líderes para equipos de trabajo, dejando atrás a los jefes. Burns (1978, citado por Méndez, 2009) refiere que el líder transformacional despierta conocimientos altos en cada seguidor, estos son de importancia para el equipo y la organización, promoviendo la confianza en equipo.

Bass y Avolio en su libro Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership (1994, p. 10 -11) señala que el desarrollo profesional de los trabajadores de una empresa es “un gran negocio”, los autores, mencionan que por lo general el desarrollo profesional se ha venido comercializando y poniendo en estándares alejados de la empresa, ya que las capacitaciones eran fuera del centro de trabajo y corría por cuenta propia de cada profesional. Sin embargo, constantes

estudios realizados en el ámbito organizacional han evidenciado la importancia de la capacitación continua e innovadora hacia los trabajadores; un ejemplo que señalan los autores en su libro dice: “las estimaciones recientes de la inversión corporativa anual en la formación dentro de la empresa en Estados Unidos alcanzan aproximadamente 40 mil millones”.

Para Palomo (2010), la palabra transformacional en el liderazgo, implica realizar cambios en la organización, a diferencia del tipo transaccional que refiere mantenerse estático en una zona de confort. Define el liderazgo transformacional como “[...] la habilidad para desarrollar y movilizar los recursos humanos hacia los niveles más altos de satisfacción, es decir, que los colaboradores consigan más de lo que esperan conseguir por ellos mismos, antes de ser liderados” (p. 43).

Bass y Avolio (1994, citado por Palomo, 2010) señala que el líder transformacional es la continuación del líder transaccional, liderazgo fundamentado en recompensas y castigos; según estos autores, los líderes transformacionales pueden actuar utilizando liderazgo transformacional, lo que no ocurre con un líder transaccional. Así mismo, distinguen cuatro componentes que intervienen en el liderazgo transformacional, estos son:

1. **Carisma**, denominado últimamente como *influencia idealizada*, se refiere a la capacidad que el líder posee para obtener la confianza y el respeto de los seguidores, recordando la visión y haciéndola de compromiso global. Relaciona un componente emocional.
2. **Inspiración**, indica la capacidad del líder en comunicar la visión, generando pasión y entusiasmo hacia ella.
3. **Estimulación Intelectual**, habilidad que el líder tiene para lograr que los seguidores tengan pensamiento creativo e innovador al encontrarse en situaciones complejas.
4. **Consideración Individualizada**, refiere a la capacidad del líder para prestar atención personal a cada integrante del equipo de trabajo, de esa forma les hace conocer la importancia de su aporte individual y colectivo. Además, se ocupa personalmente de conocer las diferencias, necesidades y expectativas de cada miembro del equipo.

Bass y Avolio también señalan algunos modelos de liderazgo de delegación (1994, p.13). Clasifican al primer modelo como operador transaccional, refiere a la persona que posee una agenda personal y que camina hacia sus objetivos sin tener en cuenta a los otros participantes del equipo, siendo vistos como instrumentos u obstáculos para el alcance de sus metas. El segundo modelo lo nombran el jugador del equipo describe cuales son las fortalezas y las limitaciones que tiene un jugador de equipo y se encarga de posicionarlo en un lugar correcto a las características que posee.

Iturrioz (2017) señala que el liderazgo se basa en la disposición del líder en asumir riesgo, un deseo por hacer la diferencia, asumir la responsabilidad frente a las justificaciones de otros, abrir mente y corazón, impregnar la empresa de trabajo con significado, evocar la capacidad de soñar en cada seguidor e incentivar la confianza. De igual manera, señala que el liderazgo en el siglo XXI es la herramienta de educación organizacional más importante; sin embargo, es necesario tener la disposición de estar en constante evaluación de nuestras actitudes ante toda realidad, menciona que debemos “[...] tener el coraje de aceptar que todavía hay mejora por delante y que vamos a ella” (p. 8).

Así mismo, Rafferty y Griffin (2004) señalan que en el modelo de liderazgo transformacional de Bass, ha sido basada su prueba, dicha teoría ha sido adoptada por diversos académicos y profesionales por igual como una herramienta para que las organizaciones puedan alentar a los empleados a desempeñarse más allá de las expectativas. Estos autores proponen cinco subdivisiones que ayudan a medir el liderazgo transformacional; estas son visión, comunicación inspiradora, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal.

1.4. Formulación del Problema

General

¿Cuáles son los niveles de liderazgo transformacional según características sociodemográficas en los trabajadores de una universidad privada en el distrito de Jesús María, 2018?

1.5. Justificación del Estudio

La presente investigación enmarca una pertinencia teórica; a pesar de que la variable de liderazgo transformacional ha sido estudiada en diversos trabajos, tanto nacionales como extranjeros y en diferentes muestras, se ha relacionado esta variable con otras como satisfacción laboral, inteligencia emocional, entre otros; siendo escaso el conocimiento que se tiene del liderazgo transformacional según las características sociodemográficas. Es debido a ello que, metodológicamente los resultados hallados en el presente trabajo podrán tomarse como referencia para investigaciones futuras que tengan objetivos equivalentes a los referidos en el presente estudio.

De igual forma, se muestran los resultados de liderazgo transformacional en relación con los aspectos sociodemográficos de la universidad, con el fin de servir como muestra para evidenciar posibles puntos críticos en los cuales la institución pueda tomar medidas para alinear y o mejorar el nivel del liderazgo conforme a lo deseado. Para ello, se desarrollarán diversas estrategias, utilizando los métodos necesarios para lograr solucionar los puntos críticos que se evidencien en el resultado final.

Cabe resaltar que, es importante conocer el nivel de liderazgo transformacional según las características sociodemográficas de los trabajadores; ya que, algunas características pueden estar relacionadas con temas de rotación, satisfacción y productividad en general, aspectos con necesidades de plan de acción. En suma, los resultados obtenidos servirán de ayuda para las autoridades gerenciales de la universidad; quienes en trabajo conjunto con el departamento de psicología, podrán tener el conocimiento necesario y así incorporar planeamientos y estrategias basadas en las necesidades que requiere el personal, logrando mejorar el desempeño laboral y crecimiento personal de cada trabajador.

1.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar los niveles de liderazgo transformacional según las características sociodemográficas de los trabajadores de una universidad privada en el distrito de Jesús María, 2018.

Objetivos Específicos

Describir los niveles de liderazgo transformacional según la edad, en los trabajadores de una universidad privada en el distrito de Jesús María.

Describir los niveles de liderazgo transformacional según el sexo, en los trabajadores de una universidad privada en el distrito de Jesús María.

Describir los niveles de liderazgo transformacional según el grado académico, en los trabajadores de una universidad privada en el distrito de Jesús María.

Describir los niveles de liderazgo transformacional según el cargo, en los trabajadores de una universidad privada en el distrito de Jesús María.

Describir los niveles de liderazgo transformacional según el área de trabajo, en los trabajadores de una universidad privada en el distrito de Jesús María.

Describir los niveles de liderazgo transformacional según tiempo de servicio, en los trabajadores de una universidad privada en el distrito de Jesús María.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Diseño

El presente estudio perteneció a un diseño no experimental ya que no existió manipulación de variables. Solo se observaron las situaciones existentes en dicha realidad, sin ninguna intervención intencional del investigador, no hubo control sobre las variables ni se influyeron en ellas, Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 152).

Nivel

Este trabajo de investigación correspondió a un nivel básico, que también recibe el nombre de pura o fundamental; para Rodríguez (2005, p. 22) la investigación básica tiene como característica apoyarse en un contexto teórico existente “No obstante, la carencia de aplicación inmediata, esta forma de investigación busca el progreso científico y su importancia reside en que presenta amplias generalizaciones y niveles de abstracción con miras a formulaciones hipotéticas de posible aplicación posterior”.

Tipo

El presente trabajo de investigación fue de tipo descriptivo; ya que su propósito ha sido describir el nivel de liderazgo transformacional según las variables sociodemográficas analizadas. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 92 - 93), los estudios descriptivos tienen como finalidad especificar las propiedades, características y perfiles de personas o grupos; en otras palabras, su fin es la recolección de información.

2.2. Variables y Operacionalización

Liderazgo Transformacional

Definición Conceptual: Proceso que se da en relación líder – seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores; los inspira a través de desafíos. (Bass y Avolio, 1994).

Definición Operacional:

Puntaje obtenido mediante la Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin.

Indicadores (Dimensiones)

- Visión: Ítems 1, 2, 3.
- Comunicación Inspirada: Ítems 4, 5, 6.
- Estimulación Intelectual: Ítems 7, 8, 9.
- Liderazgo de Apoyo: Ítems 10, 11, 12.
- Reconocimiento Personal: Ítems 13, 14, 15.

Características Sociodemográficas

Definición Conceptual: Con fines de estudios, se evaluó las variables sociodemográficas de edad, sexo, grado académico, área de trabajo, tiempo de servicio y cargo.

2.3. Población y Muestra

Población

La población estuvo constituida por 101 trabajadores de una universidad privada ubicada en el distrito de Jesús María, de ambos sexos; así mismo, las edades oscilaron entre 25 y 60 años. Hernández et. al (2014), sostiene que una población “[...]es el conjunto de todos los casos que coinciden con una serie de especificaciones”.

Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 171) la muestra llega a ser el subconjunto de la población o universo de estudio; para el presente trabajo de investigación se utilizó una muestra de tipo censal; ya que, con fines académicos, se determinó que toda la población formaría parte de la muestra.

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

Para llevar a cabo el desarrollo del presente trabajo de investigación; se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos, siendo aplicada la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin y una ficha sociodemográfica adaptada al contexto y características que se desean conocer con fines del estudio.

Escala de Liderazgo Transformacional

Ficha Técnica

Nombre: Escala de Liderazgo Transformacional.

Autor: Versión adaptada por Luis Dávalos (2014) de la escala de Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin.

Aplicación: Individual o colectiva.

Finalidad: Determinar el nivel de liderazgo transformacional.

Materiales: Cuestionario, lápiz, borrador, manual de corrección.

Ámbito de Aplicación: Organizacional.

Duración: No tiene límite de tiempo, pero se espera que sea entre 10 a 15 minutos.

Edad: Adultos.

Características de la Prueba

Rafferty y Griffin, autores de la escalan de Liderazgo Transformacional, desarrollaron la prueba basados en la teoría propuesta por Bass, para ello consideraron evaluar cinco dimensiones:

- ✓ **Visión:** es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.
- ✓ **Comunicación Inspirada:** es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.

- ✓ **Estimulación Intelectual:** mejora el interés de los empleados y la sensibilidad de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras
- ✓ **Liderazgo de apoyo:** se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.
- ✓ **Reconocimiento personal:** la provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos.

Instrucciones de Aplicación

Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones. Lea cada una de ellas e indique con qué frecuencia ocurre en usted las acciones descritas en las frases. Para ello cuenta con cinco (5) alternativas de respuestas:

- 1 = Rara Vez o Nunca
- 2 = Pocas Veces
- 3 = A veces
- 4 = Con Mucha Frecuencia o Casi Siempre
- 5 = Muy frecuentemente o Siempre

Calificación

La prueba es una escala tipo Likert con 5 niveles, donde 1 es denominado “raras veces o Nunca”, mientras que 5 se refiere a “muy frecuente o siempre”. Es importante tener en cuenta que la puntuación del ítem N°3 es inversa.

Para la corrección de la evaluación; se realizó una sumatoria de los puntos asignados a todos los ítems, para luego ubicarlo en la tabla de baremos de la prueba y determinar los niveles.

Validez

Rafferty y Griffin (2004) hallaron la validez del constructo de la prueba, concluyendo que esta posee cinco factores definidos con claridad.

Confiabilidad

Rafferty y Griffin (2004) hallaron el Alfa de Cronbach general 0.839, lo que implica que el nivel de confiabilidad por consistencia interna es Alto (Hernández, 2010). A continuación se detalla la confiabilidad de cada dimensión;

Visión: Alfa de Cronbach 0,82

Estimulación Intelectual: Alfa de Cronbach 0,84

Comunicación Inspirada: Alfa de Cronbach 0,88

Liderazgo de Apoyo: Alfa de Cronbach 0,95

Reconocimiento Personal: Alfa de Cronbach 0,96

Adaptación del instrumento de liderazgo transformacional en Lima

Dávalos (2014) realizó la adaptación del instrumento original, teniendo una población de 2500 docentes, siendo su muestra 890 docentes de educación básica regular, que laboraban en colegios públicos pertenecientes al distrito de Villa El Salvador; esta muestra abarcó siete colegios elegidos al azar.

Validez

Conforme a los resultados hallados, se concluye que existe concordancia entre los jueces; por ello la prueba compuesta por 15 ítems tiene validez de contenido.

Confiabilidad

Para hallar la confiabilidad, se hizo un análisis de cada ítem, teniendo como resultado que los niveles de confiabilidad Alfa de Cronbach oscilan entre 0.714 y 0.821; siendo el Alfa de Cronbach general de 0.734, esto se traduce como un nivel alto de confiabilidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.567).

2.5.Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos obtenidos, así como para el procesamiento de estos, se empleó el programa estadístico de SPSS para el análisis de los datos y la obtención de los resultados. Se evaluó la normalidad de datos utilizando la prueba de Kolmogorov – Smirnov (véase en Tabla 1), ya que la muestra fue mayor a 50 personas; así mismo se evaluó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach (véase en Tabla 2), y se utilizó tablas cruzadas para los datos estadísticos de porcentajes (véase desde la Tabla 3 hasta la Tabla 9).

2.6. Aspectos éticos

Se utilizó la ficha de consentimiento informado para cada evaluado, exponiéndoles de manera clara los objetivos de la evaluación.

Se estableció un acuerdo de confidencialidad con cada evaluado, donde se respetaría la identidad de cada participante de la evaluación.

Se cuenta con la autorización de la autora de la prueba original de Liderazgo Transformacional, Alannah Rafferty, dicha autorización se obtuvo de manera virtual, mediante un correo electrónico; así mismo se hace mención que dicha escala se encuentra publicada en la Editorial Elsevier, editorial de donde se obtuvo la escala original.

De igual forma, se verificó que todos los datos analizados sean verídicos y cumplan con todos los protocolos correspondientes. De esta forma, se obtuvieron resultados confiables incrementando la validez de la investigación.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de Liderazgo Transformacional según edad

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL							
		Muy Bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy Alto	Total
		%	%	%	%	%	%
	20-34	7,9	5,9	8,9	5,9	14	42,6
EDAD	35-49	4	5,9	9,2	4,7	17,8	41,6
	50-64	1	0	0	1,9	12,9	15,8
	TOTAL	12,9	11,8	18,1	12,5	44,7	100

En la tabla 1, se muestra el nivel de liderazgo transformacional según la edad; siendo el 17,9% quienes comprenden entre 35 y 49 años y a su vez se encuentran en un nivel de liderazgo transformacional Muy Alto; continua el 14% que comprende la edad entre 20 y 34 años quienes alcanzan un nivel de liderazgo Muy Alto y por último el 12,8% quienes comprenden la edad de 50 a 64 años.

Tabla 2

Nivel de Liderazgo Transformacional según sexo

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL							
		Muy Bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy Alto	Total
		%	%	%	%	%	%
	Femenino	3,9	5	6,9	7	17,8	40,6
SEXO	Masculino	8,7	6,7	10,6	6,8	26,6	59,4
	TOTAL	12,6	11,7	17,5	13,8	44,4	100

En la tabla 2, se muestra que el 26,6% de la población son de sexo masculino y se encuentran en un nivel de liderazgo transformacional Muy Alto; seguido del 17,8% de sexo femenino que tiene un nivel de liderazgo transformacional Muy Alto.

Tabla 3

Nivel de Liderazgo Transformacional según grado académico

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
GRADO ACADÉMICO		Muy Bajo %	Bajo %	Promedio %	Alto %	Muy Alto %	Total %
	Secundaria Completa	3,9	2	2	1	1	9,9
	Técnico	1	5,9	5,9	1	4	17,8
	Universitario	8	4	9,7	9	19,8	50,5
	Otro	0	0	0	2	19,8	21,8
TOTAL		12,9	11,9	17,6	13	44,6	100

En la tabla 3, se muestra que el 19,8% de la población total cuenta con un grado académico universitario y tiene un nivel de liderazgo transformacional Muy Alto, otro 19,8 % de la población con grado académico post grado obtienen también un nivel de liderazgo Muy Alto; así mismo el 9,7% de la población total corresponde al personal con grado académico universitario y de nivel de liderazgo Promedio

Tabla 4

Nivel de Liderazgo Transformacional según cargo

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
CARGO		Muy Bajo %	Bajo %	Promedio %	Alto %	Muy Alto %	Total %
	Jefe	3	1	3	3	16,8	26,8
	Asistente	4,9	6,8	7,9	4	10,7	34,3
	Secretaria	0	1	3	3	6	13
	Personal	4,9	3	4	3	7	21,9
	Rector / Decano	0	0	0	0	4	4
Total		12,8	11,8	17,9	13	44,5	100

En la tabla 4, se muestra que el 16,8% de la población son jefes y tienen un nivel de liderazgo transformacional Muy Alto; seguido se encuentra el 10,7% son asistentes y muestran un nivel Promedio de liderazgo transformacional. Por último, el 7,9% son asistentes y tienen un nivel de liderazgo Promedio.

Tabla 5

Nivel de Liderazgo Transformacional según área de trabajo

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
ÁREA DE TRABAJO		Muy Bajo %	Bajo %	Promedio %	Alto %	Muy Alto %	Total %
	Admisión Y Servicios Académicos	0	2	3,9	0	3	8,9
	Recursos Humanos Y Contabilidad	1	1	3	1	6,9	12,9
	Bienestar Universitario y Psicopedagogía	1	0	1	1	3,9	6,9
	Rectorado y Facultades	0	1	3	4,9	10,9	19,8
	Marketing y Relaciones Institucionales	1,9	1	0	1	10	13,9
	Soporte Técnico	1	3,9	2	1	1	8,9
	Seguridad y Mantenimiento	4,9	3	3	3	4,9	18,8
	Imagen Institucional	3	0	2	1	3,9	9,9
	TOTAL	12,8	11,9	17,9	12,9	44,5	100

En la tabla 5, se muestra que el 10,9% de la población total corresponde al área de Rectorado y Facultades y tienen un nivel de liderazgo transformacional Muy Alto; el 10% corresponde al área de Marketing y Relaciones Institucionales y obtienen un nivel de liderazgo transformacional muy alto; por último, el 6,9% es del área de Recursos Humanos y Contabilidad y tiene un nivel de liderazgo transformacional MuyAlto.

Tabla 6

Nivel de Liderazgo Transformacional según tiempo de servicio

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
		Muy Bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy Alto	Total
		%	%	%	%	%	%
TIEMPO DE SERVICIO	1-5 años	9,8	9,9	12,9	6,9	24,9	64,4
	6-10 años	1,9	1	4,9	4,9	13	25,7
	11-15 años	1	1	0	1	6,9	9,9
TOTAL		12,7	11,9	17,8	12,8	44,8	100

En la tabla 6, se muestra que el 24,9% de la población total que ha trabajado ente 1 y 5 años tienen un nivel de liderazgo transformacional Muy Alto, seguido del 12,9% que trabaja entre 1 y 5 años posee un nivel de liderazgo transformacional Promedio; por último, el 9,9% de la población total tiene un tiempo de servicio de 1 a 5 años y un nivel Bajo de liderazgo transformacional.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar los niveles de liderazgo transformacional según las características sociodemográficas en trabajadores de una universidad privada del distrito de Jesús María 2018; cabe mencionar que las características sociodemográficas utilizadas fueron edad, sexo, grado académico, cargo, área de trabajo y tiempo de servicio.

De los resultados obtenidos en la investigación, se conoce que el 44,6% de la muestra tiene un nivel muy alto de liderazgo transformacional, el 12,8% un nivel alto, el 17,8% un nivel promedio, mientras que el 11,9% y el 12,9% posee un nivel bajo y muy bajo respectivamente. Los altos niveles de liderazgo existente se basan en los talleres implementados para los trabajadores; conforme informó el área de recursos humanos y psicología, han sido establecidos desde hace tres años para todo el personal. Otro dato a tener en cuenta es que la dimensión de estimulación intelectual posee el 57,4% con un nivel muy alto; para Rafferty y Griffin esta dimensión se asocia con niveles altos de ambigüedad de roles, conflicto y estrés laboral, pudiendo mejorar o empeorar estas variables; sin embargo, cuando la estimulación intelectual tiene un camino positivo, satisface las necesidades de aprobación incrementando un compromiso afectivo con la organización y de esta manera asentando un compromiso de permanencia y continuidad.

La dimensión de liderazgo de apoyo es el 16,8% y tiene un nivel muy bajo, para los autores de la escala de liderazgo transformacional, esta dimensión no guarda relación significativa con el resultado de las otras dimensiones, lo cual genera preguntas sobre el significado de la distinción; así mismo esta dimensión no se asocia a los resultados motivacionales ni de apego a la institución, sino que se asocia con la satisfacción. Burns (citado por Méndez, 2009) menciona que el líder transformacional posee la capacidad de despertar conocimientos altos en cada seguidor, dichos temas de trabajo son de importancia tanto para el equipo como para la organización, con ello se promueve el trabajo en equipo y la confianza mutua.

Cabe mencionar, que conforme a los hallazgos teóricos de Bass y Avolio (1994) el liderazgo transformacional es la capacidad que tienen las personas para conducir o impulsar a un grupo, donde se destaca como características esenciales la estimulación y una comunicación asertiva entre líder y seguidores. Así mismo, Palomo (2010) señala

que el líder transformacional debe contar con varias características tales como el carisma, la inspiración, la estimulación intelectual y la consideración individualizada; tales características hacen de la persona un líder transformacional; para Rafferty y Griffin (2004), aún existen ambigüedades en cuanto a la diferenciación de dimensiones del liderazgo transformacional refiere.

Al referirse al grado académico, los trabajadores con título universitario y de posgrado son de 19,8% cada uno, siendo este el mayor porcentaje que cuenta con un nivel muy alto de liderazgo transformacional; referente a el área de trabajo son dos áreas quienes cuentan con mayor nivel de liderazgo siendo el área de Rectorado y facultades y el área de marketing y relaciones institucionales con un 10,9% y 10% respectivamente quienes tienen un nivel Muy Alto de liderazgo transformacional.

Hernández et al. (2017) en su tesis, prácticas de liderazgo en personal de trabajo social: análisis y relación con algunas variables sociolaborales, menciona que a mayor tiempo de antigüedad laboral de un trabajador, mayor es el nivel de liderazgo transformacional que desarrolla; esto discrepa con los resultados hallados en la presente investigación, ya que como puede verse en la Tabla 15, a menor tiempo de servicio mayor nivel de liderazgo, la población que tiene de 1 a 5 años de servicio cuenta con un alto nivel de liderazgo son el 24,9% de la población total. Por último, en cuanto a puesto de trabajo o cargo, se describe que el 16,8% de la población total se encuentra en un nivel muy alto de liderazgo y este porcentaje pertenece a quienes cuentan con cargo de jefes de áreas. Entonces, por cada característica sociodemográfica evaluada, se obtiene en los resultados que los trabajadores con niveles más altos de liderazgo transformacional son: según edad aquellos que se encuentran entre 35 y 49 años, según sexo los varones, según el grado académico quienes tienen título universitario y o superior, según el cargo que ocupan aquellos que son jefes y asistentes, según el área de trabajo es rectorado y facultades, y por ultimo según el tiempo de servicio, quienes tienen entre 1 y 5 años.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: El 44,6% de la muestra tiene un nivel muy alto de liderazgo transformacional; el 12,8% y el 17,8% presentaron un nivel alto y un nivel promedio respectivamente, mientras que el 11,9% y el 12,9% un nivel bajo y muy bajo respectivamente.

SEGUNDA: La dimensión con mayor nivel de liderazgo fue estimulación intelectual al haber alcanzado el 57,4% de la muestra, seguido se encuentra reconocimiento personal, luego liderazgo de apoyo, comunicación inspiradora y por último visión.

TERCERA: En la muestra perteneciente a la investigación, las personas que tenían entre 35 y 49 años son quienes poseen un nivel muy alto de liderazgo transformacional

CUARTA: Aquellas personas con grado académico universitario o superior, han desarrollado un nivel de liderazgo muy alto

QUINTA: Respecto al nivel de liderazgo transformacional según el cargo que ocupan, los jefes y asistentes son quienes alcanzan un nivel muy alto en un 16,8% y 10,7% respectivamente.

SEXTA: Según el área de trabajo, rectorado y facultades así como marketing y relaciones institucionales son las áreas con un nivel de liderazgo muy alto. Por otro lado, a menor tiempo de antigüedad, se evidencia mayor nivel de liderazgo, siendo el 24,9% quienes poseen un nivel muy alto y tienen un tiempo de antigüedad entre 1 y 5 años.

VI. RECOMENDACIONES

Implementar en los talleres el contenido de visión institucional familiarizando a los trabajadores con lo que la universidad trabaja por alcanzar; de esta manera se permite tener una sola dirección de avance y el trabajo multidisciplinario es más eficaz.

Dinamizar grupos sociales donde se incluyan personas de diversas áreas y edades; compartir con personas mayores y o menores para adquirir nuevas experiencias y aprender las diversas perspectivas que cada persona tiene. Además, de esta manera se afianza la confianza.

Brindar becas o programas de estudio para los trabajadores que deseen obtener una carrera universitaria, promoviendo el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Identificar los líderes por áreas y trabajar con ellos de manera más personalizada para que hagan un efecto multiplicador en sus respectivas áreas; apoyándose entre sí.

Identificar la causa o causas de que los trabajadores más antiguos tienen el nivel más bajo de liderazgo y trabajar en ello; caso contrario se volvería un círculo en el cual todos en algún momento se verán incluidos.

Realizar un estudio de investigación de tipo correlacional que permita establecer o no relación de otras variables que puedan relacionarse con el liderazgo transformacional que se viene ejecutando en la universidad.

VII. REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial Organizacional* (6ta Ed). Santa Fe: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Arquiño, M. (2015). *Liderazgo transformacional y personalidad proactiva en el personal del área de atención al cliente en una empresa de alimentos*. (Tesis de Licenciatura). Lima: Perú
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Improving Organizational effectiveness through transformational leadership*. Estados Unidos: Sage Production Editor
- Castaño, R. (2013). *Un Nuevo Modelo de Liderazgo por Valores*. (Tesis de Doctorado). Recuperado de: <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/20002>
- Castro, C. (2014). *Factores del liderazgo transformacional en la dirección de instituciones educativas particulares de la ciudad de Piura*. (Tesis de Maestría). Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1982/MAE_EDUC_120.pdf?sequence=1
- Chacón, G. (2016). *Liderazgo Transformacional y su relación con la Satisfacción Laboral*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7439/CHACON_LUNA_GISSELLE_LIDERAZGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, Y., Rodea, M. (2014). *Liderazgo transformacional como herramienta de la Productividad de los empleados*. (Tesis de licenciatura). Recuperada de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf?sequence=1>
- Cruz, V., Salanova, M. y Martínez, I. (2013). *Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros*, Universidad & Empresa No. 25, p. 13-32. Recuperado de: <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/viewFile/2871/2344>
- Díaz, R. (2014). *Jefe por primera vez. Formación de liderazgo empresarial*. (1 ed.). Lima: Macro
- Durán, M. y Castañeda, D. (junio, 2015). *Relación entre liderazgo transformacional y*

transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicio.
Acta colombiana de psicología, 18(1), 135 –147.

Galindo, M. (2008). *Diccionario de economía y empresa*. Madrid: Ecobook

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*.
Recuperado de: <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecaedes/metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Hernández, T., García, M. y Navarrete, D. (setiembre, 2015). *Prácticas de liderazgo en personal de trabajo social: análisis y relación con algunas variables sociolaborales*.
Revista de Gestión Empresarial. 1(1), 45 – 60.

Huillca, B. (2015). *Liderazgo Transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico–sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. (Tesis de Magister).
Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4616/1/Huillca_cb.pdf

Iturrioz, J. (2017). *Liderazgo en el siglo XXI: Coaching, equipos, clientes y resultados*. Grupo Planeta

Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. (Tesis de Maestría).
Recuperada de: <http://repository.ucatolica.edu.co:8080/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>

Meléndez, H. (2017). *Innovación ¿Por qué los emprendimientos fracasan?* Gestión,
Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/empresas/innovacion-emprendimientos-fracasan-126886>

Méndez, R. (2009). *Teoría de liderazgo transformacional de Bass y Burns*. Recuperado de: <http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>

Mendoza, A., García, B., y Uribe, J. (abril, 2014). *Liderazgo y su relación con variables de resultado: un modelo estructural comparativo entre liderazgo transformacional y*

transaccional en una empresa de entretenimiento en México. Acta de investigación psicológica–Psychological Research Records, 4(1),1412-1430. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358933346008>.

Morris, Ch. y Maisto, A. (2001). *Introducción a la Psicología (10ma Ed)*. México: Prentice Hall.

Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (6ta ed.). España: ESIC EDITORIAL

Peña, G., Cañoto, Y. y Santalla, Z. (2006). *Una Introducción a la Psicología*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Rafferty, A. y Griffin, M. (2004). *Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extension*. Australia: ELSEVIER

Ruiz, E., Salazar, J., Gutiérrez, J., Gonzales, R. y Lobos, A. (2015). *Las habilidades directivas y estilos de liderazgo en el ambiente laboral*. GRIN

Santiago, H. (2014). *Liderazgo Transformacional del director y Clima Organizacional del Hospital II Alberto Hurtado Abadía*. (Tesis licenciatura). Recuperado de: http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1075/TENF_17.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saturnino, N. y Goicoechea, J. (2013). *Liderazgo transformacional, empoderamiento y aprendizaje: un estudio en Ciclos Formativos de Grado Superior*. España: FECYT.

Villalón, X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*. (Tesis de Magister). Recuperado de: http://educacionpublicajgm.uchile.cl/sitio/wp-content/uploads/2014/08/TESIS_-MAGISTER.pdf

VIII. ANEXOS

ANÁLISIS DE DATOS

Tabla 7

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Visión	,299	101	,000
Comunicación Inspirada	,206	101	,000
Estimulación Intelectual	,359	101	,000
Liderazgo De Apoyo	,231	101	,000
Reconocimiento Personal	,253	101	,000
Nivel	,268	101	,000

Conforme a la tabla 7, se observa que la distribución de datos no se ajusta a la normalidad ($p < 0.05$); por ello se consideró para el análisis inferencial el desarrollo de estadísticos no paramétricos.

Tabla 8

Estadísticos de Fiabilidad según Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	15

Conforme a la tabla 8, donde se evaluaron los 15 ítems de la prueba; se obtiene un nivel de fiabilidad según el Alfa de Cronbach de 0,888; lo que implica un alto nivel de confiabilidad.

Tabla 9

Nivel de liderazgo transformacional según dimensiones

NIVEL	Liderazgo Transformacional %	Visión %	Comunicación Inspiradora %	Estimulación Intelectual %	Liderazgo de Apoyo %	Reconocimiento Personal %
Muy Bajo	12,9	6,9	4	6,9	16,8	12,9
Bajo	11,9	-	15,8	5,9	-	6,9
Promedio	17,8	58,4	26,7	28,7	19,8	41,6
Alto	12,8	24,8	19,8	1	27,7	-
Muy Alto	44,6	9,9	33,7	57,4	35,6	38,6

En la Tabla 9, se observa que, respecto al liderazgo transformacional, el 44.6% de la muestra alcanza un nivel Muy Alto, el 12.9% alcanza un nivel Muy Bajo y el 12.8% se encuentra en un nivel Alto. Por otro lado, en la dimensión de Visión, el 58.4% alcanza un nivel promedio, seguido del 24.8% que alcanza un nivel Alto y el 9.9% ubicado en un nivel Muy Alto. Así mismo, la dimensión de Comunicación Inspirada el 33.7% se encuentra en un nivel Muy Alto, el 26.7% un nivel Promedio y el 19.8% un nivel Alto. Respecto a la dimensión de Estimulación Inspiradora, el 57,4% posee un nivel Muy Alto seguido del 28,7% que se encuentra en un nivel Promedio y el 6,9% en un nivel Muy Bajo. En la dimensión de Liderazgo de Apoyo, el 35,6% se encuentra en un nivel Muy Alto seguido del 27,7 % con un nivel Alto y luego el 19,8% alcanza un nivel Promedio. Por último, la dimensión de Liderazgo de Apoyo el 35, 6% obtiene un nivel Muy Alto, el 27,7% en un nivel Alto y el 19,8% un nivel Promedio.

Tabla 10

Porcentaje de la población según edad

	Frecuencia	Porcentaje	
	20-34	43	42,6
	35-49	42	41,6
EDAD	50-64	16	15,8
	TOTAL	101	100,0

En la tabla 10, se observa que el 42,6 % de la población se encuentra entre los 20 y 34 años, seguido del 41,6 % que abarca entre los 35 y 49 años, por último, el 15,8% se encuentra entre los 50 y 64 años.

Tabla 11

Porcentaje de la población según sexo

		Frecuencia	Porcentaje
SEXO	Femenino	41	40,6
	Masculino	60	59,4
	TOTAL	101	100,0

En la tabla 11, se muestra que el 40,6% son de sexo femenino, mientras que el 59,4% son de sexo masculino.

Tabla 12

Porcentaje de la población según grado académico

		Frecuencia	Porcentaje
GRADO ACADÉMICO	Secundaria Completa	10	9,9
	Técnico	18	17,8
	Universitario	51	50,5
	Otro	22	21,8
	TOTAL	101	100,0

En la tabla 12, se muestra que el 50,5% de la población cuentan con un grado académico universitario, seguido se encuentra el 21,8% quienes cuentan con otros grados post universitarios, mientras que el 17,8% cuentan con grado técnico y el 9,9 % con secundaria completa.

Tabla 13

Porcentaje de la población según área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Admisión y Servicios Académicos	9	8,9
Recursos Humanos y Contabilidad	13	12,9
Bienestar Universitario y Psicopedagogía	7	6,9
ÁREA DE TRABAJO		
Rectorado y Facultades	20	19,8
Marketing y Relaciones Institucionales	14	13,9
Soporte Técnico	9	8,9
Seguridad y Mantenimiento	19	18,8
Imagen Institucional	10	9,9
TOTAL	101	100,0

En la tabla 13, se muestra que el 19,8% de los trabajadores se encuentran laborando en el área de Rectorado y Facultades; el 18,8 % pertenecen al área de seguridad y mantenimiento; así mismo, el 13,9 % se encuentra trabajando en el área de Marketing y Relaciones Institucionales, mientras que el 12,9% se encuentra en el área de Recursos Humanos; por otro lado, el área de Imagen Institucional cuentan con el 9,9%, mientras que Admisión y Servicios Académicos tiene el 8,9 % de trabajadores, al igual que el área de soporte técnico quienes cuentan con el mismo porcentaje. Por último, el área de Bienestar universitario y psicopedagogía cuentan con el 6,9 % de la población.

Tabla 14

Porcentaje de la población según tiempo de servicio

	Frecuencia	Porcentaje
1-5 años	65	64,4
6-10 años	26	25,7
11-15 años	10	9,9
TOTAL	101	100,0

Conforme a la tabla 14, el 64,4% de la población tiene entre 1 y 5 años de antigüedad; el 25,7% tiene entre 6 y 10 años de servicio; mientras que el 9,9% entre 11 y 15 años.

Tabla 15

Porcentaje de la población según cargo

	Frecuencia	Porcentaje
Jefe	27	26,7
Asistente	35	34,7
Secretaria	13	12,9
Personal	22	21,8
Rector / Decano	4	4,0
TOTAL	101	100,0

En la tabla 15, se observa que el 34,7% de la población tienen el cargo de asistente; el 26,7% cuentan con el cargo de jefe; el 21,8% son considerados con el nombre de personal; mientras que el 12,9 % cuentan con el cargo de secretarias y por último el 4% cuentan con el cargo de rector o decanos.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Niveles de liderazgo transformacional según características sociodemográficas en trabajadores de una universidad privada del distrito de Jesús María - 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	MÉTODO	POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTO
<p>Problema General</p> <p>¿Cuáles son los niveles de liderazgo transformacional según características sociodemográficas en los trabajadores de una universidad privada en el distrito de Jesús María, 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar los niveles de liderazgo transformacional según las características sociodemográficas de los trabajadores de una universidad privada en el distrito de Jesús María, 2018.</p> <p>Objetivos Específico</p> <p>Describir los niveles de liderazgo transformacional según la edad, en los trabajadores de una universidad privada en el distrito de Jesús María.</p> <p>Describir los niveles de liderazgo transformacional según el sexo, en los trabajadores de una universidad privada en el distrito de Jesús María.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo Transformacional</p> <p>Variable 2</p> <p>Características Sociodemográficas</p>	<p>Tipo</p> <p>Descriptivo; Para Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 92 - 93), los estudios descriptivos tienen como finalidad especificar las propiedades, características y perfiles de personas o grupos; en otras palabras, su fin es la recolección de información.</p>	<p>Población</p> <p>Constituida por 115 trabajadores de una universidad privada de ambos sexos; así mismo, las edades son oscilantes entre 25 a 60 años. Hernández et al (2014), sostiene que una población “{...} es el conjunto de todos los casos que coinciden con una</p>	<p>Escala de Liderazgo Transformacional.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visión • Comunicación Inspiradora • Estimulación Intelectual • Liderazgo de apoyo

	<p>Describir los niveles de liderazgo transformacional según el grado académico, en los trabajadores de una universidad privada en el distrito de Jesús María</p> <p>Describir los niveles de liderazgo transformacional según el cargo, en los trabajadores de una universidad privada en el distrito de Jesús María.</p> <p>Describir los niveles de liderazgo de liderazgo transformacional según el área de trabajo, en los trabajadores de una universidad privada en el distrito de Jesús María.</p> <p>Describir los niveles de liderazgo de liderazgo transformacional según el tiempo de servicio, en los trabajadores de una universidad privada en el distrito de Jesús María.</p>		<p>Diseño</p> <p>No experimental ya que no existe manipulación de variables. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 152).</p> <p>Nivel</p> <p>Básico, que también recibe el nombre de pura o fundamental; para Rodríguez (2005, p. 22) la investigación básica tiene como característica apoyarse en un contexto teórico existente.</p>	<p>serie de especificaciones.</p> <p>Muestra</p> <p>Para Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 171) la muestra llega a ser el subconjunto de la población o universo de estudio; para el presente trabajo de investigación se utilizó un muestreo censal; ya que, con fines académicos, se determinó que toda la población formara parte de la muestra.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento personal
--	---	--	--	--	---

ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nombre.....

Fecha.....

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso.

Marca con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas.

Rara Vez o Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
1	2	3	4	5

Asegúrate de responder a todas las oraciones.

N°	REACTIVOS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
01	Tiene alguna idea clara hacia dónde vamos como organización.					
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.					
03	No tiene idea de hacia dónde va la organización					
04	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización.					
05	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo.					
06	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades					
07	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas					
08	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.					
09	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo					
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.					
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.					
12	Me preocupo porque los intereses de mis compañeros sean atendidos					
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio					
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.					
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.					

¡Muchas Gracias!

Versión adaptada por Luis Dávalos (2014) de la escala de Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin (2004).

FICHA DE DATOS PERSONALES

Buen día estimado trabajador le invitamos a completar la siguiente información.

Instrucciones: Te pedimos que contestes con la mayor sinceridad y rapidez posible a todas las preguntas que te hacemos en esta ficha. Recuerda que este no es un examen, y por lo tanto no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Use los espacios en blanco y marque con un aspa (X) para detallar la información (Solo seleccione una opción en cada caso)

APELLIDOS y NOMBRES					
Edad ____	Género (F) (M)	Lugar de Nacimiento Lima ____ Provincia ____	Área de Trabajo _____	Cargo _____	Tiempo de Servicio _____
Distrito de procedencia					
L. Norte _____	L. Sur _____	L. Este _____	L. Oeste _____	Callao _____	Cercado _____
Condición Civil				N° Hijos	N° Hermanos
Casado _____	Conviviente _____	Separado _____	Soltero _____	_____ _____	_____ _____
Grado Académico					
Secundaria Completa _____	Técnico _____	Universitario _____	Otro: En proceso _____	Finalizado _____	Profesión _____
¿Qué hace en sus tiempos libres?					
Deporte _____	Lectura _____	Uso internet _____	T.V. _____	Visito amig@s _____	Salgo de paseo _____
Si usted tuviera que colocarse una nota que resuma su rendimiento laboral, ¿cuál sería su promedio general?					
Menos de 10 _____	Entre 11 y 12 _____	Entre 14 y 13 _____	Entre 15 y 20 _____		

Muchas Gracias

CARTA DE PRESENTACIÓN AUTORIZADA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 15 de abril de 2018

CARTA N° 042- 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Srta. /Sra.
Mg. Gaspar Prado, Celinda
Jefa Del Aérea De Psicología
Universidad Peruana De Ciencia e Informatica
Av. Talara 748 , Jesus Maria
Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **GUARDAMINO ZAVALA, DENIS GUIRENE** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"NIVEL DE LIDERAZGO TRASFORMACIONAL SEGÚN CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS EN TRABAJADORES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN EL DISTRITO DE JESUS MARIA – 2018"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

PROCESADO:
ACEPTADO y CONFORMADO
Revisores Humanos

MsC. Arq. Juan Salazar Luza
GERENTE GENERAL
UNIVERSIDAD PERUANA
DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

MSG/ALF

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. :(+511) 202 4342 Fax. :(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. :(+511) 202 4342 Anx.: 2650

AUTORIZACIÓN DE AUTORA DE LA PRUEBA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor (a. Srta.):

.....

Me presento ante usted con el debido respeto, mi nombre es **Denis Guirene Guardamino Zavala** identificada con DNI N° 47379233, estudiante de la carrera profesional de Psicología en la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte. El motivo por el cual acudo ante usted se debe a que en la actualidad me encuentro realizando un proyecto de investigación sobre **Niveles de Liderazgo Transformacional según características sociodemográficas en trabajadores de una universidad privada en el distrito de Jesús María, 2018**; para poder lograr los objetivos propuestos en este trabajo, me gustaría contar con su valiosa colaboración. El proceso se basa en la aplicación de una prueba psicológica “**Escala de Liderazgo Transformacional**” de Rafferty y Griffin.

De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. Si existiera alguna duda o inquietud, se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte.: **Denis Guirene Guardamino Zavala**

Estudiante de la EAP de Psicología – Universidad Cesar Vallejo


Yo,.....

identificado (a) con DNI:..... Acepto participar en la investigación **Niveles de Liderazgo Transformacional según características sociodemográficas en trabajadores de una universidad privada en el distrito de Jesús María, 2018** de la señorita Denis Guirene Guardamino Zavala.

Día: ___ / ___ /2018

FIRMA

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F04-PP-FR-02.02 Versión : 02 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 12
--	--	--

Yo, **LUIS ALBERTO BARBOZA ZELADA** docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Nivel de liderazgo transformacional según características sociodemográficas en trabajadores de una universidad privada del distrito de Jesús María - 2018**", de la estudiante **Denis Guirene-GUARDAMINO ZAVALA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11 % 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, 19 de Julio de 2018


.....
Dr. Luis Alberto Barboza Zelada
DNI: 07048974

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Viceministerio de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

TURNITIN - COTEJO PORCENTUAL

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=&o=976047597&student_user=1&lang=es&u=1074979710

feedback studio

GUARDAMINO ZAVALA DENIS GUIRENE | GUARDAMINO

Resumen de coincidencias

11 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	thevalles23.xtrweb.com Fuente de Internet	<1 %
4	mercatur.org Fuente de Internet	<1 %
5	Entregado a Pontificia U. Trabajo del estudiante	<1 %
6	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Nivel de Liderazgo Transformacional según características sociodemográficas en trabajadores de una universidad privada del distrito de Jesús María - 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:
GUARDAMINO ZAVALA, Denis Gairene

ASESOR:
MG. BARBOZA ZEELADA, Luis Alberto


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Página: 1 de 28 | Número de palabras: 6983

Inicio | Turnitin - Google Chrome | Feedback Studio - Go... | 1. PROYECTO | ANEXO - Turnitin - Micros... | Desarrollo de Proyecto - ... | Text-only Report | High Resolution | Activado

ES | 05:07 p.m.

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : 008-PP-PR-02.02 Versión : 05 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Denis Guene Guardamino Lavala.....
 identificado con DNI N° 43379233..... egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"Nivel de Liderazgo Transformacional según características
 sociodemográficas en trabajadores de una universidad
 privada del distrito de Jesús María - 2018
" ;
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 43379233

FECHA: 24/07/18 ... 24 de Julio del 2018...

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

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

Guardamino Zavala Denis Gurene

D.N.I. : 4339233

Domicilio : Jr. Villa Alta 102 - Independencia

Teléfono : Fijo : Móvil : 94928993

E-mail : d.gurene@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Guardamino Zavala Denis Gurene

.....

.....

Título de la tesis:

"Niveles de liderazgo transformacional según características sociodemográficas en trabajadores de una universidad privada del distrito de Jesús María - 2018"

Año de publicación : 2018

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 09/07/18

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Guardamino Zavala, Denís Guirene

INFORME TÍTULADO:

Niveles de liderazgo transformacional según características sociodemográficas en trabajadores de una universidad privada del distrito de Jesús María, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 15/10/2018

NOTA O MENCIÓN: *11*

ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL

DNI 32990613

