



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS - MBA**

Liderazgo organizacional y la intención de rotación del personal administrativo
de una empresa de recursos humanos, Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Br. Segura Silva, Luis Alberto (ORCID: 0000-0001-6996-9299)

ASESOR:

Dr. Nolzco Labajos, Fernando (ORCID: 0000-0001-8910-222X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi más grande tesoro, mi hija Fernanda; la vida está llena de momentos felices, uno de ellos y el más importante en mi vida fue cuando te tomé en mis brazos por primera vez, en ese momento te prometí que todo iría bien. Más espero poder cumplir esta promesa, luchando día a día por que sea así, más en la vida no todo depende de uno, cuando llegue el momento nos sentiremos y hablaremos de muchas alegrías y tristezas que debemos afrontar con estoicismo en la vida.

A mamá, quien siempre estas a mi lado para darme las fuerzas y el aliento para no dejarme abatir por los momentos decepcionantes de la vida y a mis hermanos que han sido mis guías y modelos a seguir.

Agradecimiento

A Dios por brindarme la oportunidad de vivir aventuras, de conocer a personas excepcionales que ahora son parte de las vivencias, frustraciones, alegrías y sueños infinitos. Quienes me motivan a no desfallecer en el intento de alcanzar cada uno de estos sueños.

A mis compañeros, amigos y personas que con su paciencia han permitido el desarrollo de este trabajo.

Agradecer a la universidad y al Mg. Fernando Alexis Nolazco Labajos, por la enseñanza impartida y conocimientos brindados.

Página de jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaración de Autenticidad

Yo, Luis Alberto Segura Silva, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado "Liderazgo organizacional y la intención de rotación del personal administrativo de una empresa de recursos humanos, Lima, 2019" Presentada para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de Negocias MBA con un número de 82 folios, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 11 de enero del 2020



Luis Alberto Segura Silva
DNI: 80526464

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1 Tipo y diseño de investigación	15
2.2 Operacionalización de variables	16
2.3 Población, muestra y muestreo	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y con fiabilidad	19
2.5 Procedimiento	23
2.6 Método de análisis de datos	24
2.7 Aspectos éticos	24
III. Resultados	25
3.1 Descripción de los resultados	25
IV. Discusión	41
V. Conclusiones	43
VI. Recomendaciones	44
Referencias	46
Anexos	51
<i>Anexo 1: Matriz de consistencia</i>	51
<i>Anexo 2: Validación de expertos de la variable Liderazgo organizacional</i>	52
<i>Anexo 3: Validación de expertos de la variable Rotación</i>	61
<i>Anexo 4: Correlación de las dimensiones del estilo de liderazgo transformacional y rotación de personal</i>	69
<i>Anexo 5: Correlación de las dimensiones del estilo de liderazgo transaccional y rotación de personal</i>	72
<i>Anexo 6: Correlación de las dimensiones del estilo de liderazgo laissez-faire y rotación de personal</i>	73

<i>Anexo 7:</i> Cuestionario CELID-S y procedimiento	74
<i>Anexo 8:</i> Cuestionario de intención de rotación	76
<i>Anexo 9:</i> Acta de aprobación de originalidad de Tesis y Reporte Turnitin	78

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable liderazgo organizacional.	17
Tabla 2. Operacionalización de la variable intención de rotación.	18
Tabla 3. Expertos que han validado los instrumentos aplicados.	20
Tabla 4. Ficha técnica del cuestionario Liderazgo organizacional.	21
Tabla 5. Ficha técnica del cuestionario de Intención de rotación.	22
Tabla 6. Análisis de fiabilidad de la variable Liderazgo organizacional.	23
Tabla 7. Análisis de fiabilidad de la variable Intención de rotación.	23
Tabla 8. Análisis de la frecuencia de liderazgo organizacional.	25
Tabla 9. Análisis de la frecuencia del estilo de liderazgo transaccional.	26
Tabla 10. Análisis de la frecuencia del estilo de liderazgo transformacional.	27
Tabla 11. Análisis de la frecuencia del estilo de liderazgo laissez-faire.	28
Tabla 12. Análisis de la Intención de rotación.	29
Tabla 13. Análisis de la Intención de rotación – factor organizacional.	30
Tabla 14. Análisis de la Intención de rotación - factor personal.	31
Tabla 15. Análisis de la Intención de rotación - factor del entorno.	32
Tabla 16. Análisis de la Intención de rotación - factor satisfacción laboral.	33
Tabla 17. Análisis de la Intención de rotación - factor buscar trabajo.	34
Tabla 18. Correlación de Spearman entre las variables Liderazgo organizacional y Rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.	36
Tabla 19. Correlación de Spearman entre Liderazgo transaccional y Rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.	37
Tabla 20. Correlación de Spearman entre Liderazgo transformacional y Rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.	38
Tabla 21. Correlación de Spearman entre Liderazgo laissez-faire y Rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.	39
Tabla 22. Tipos de correlación de variables.	40

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Correlación entre variable dependiente e independiente.	15
Figura 2: Resultados de estilos del liderazgo organizacional.	26
Figura 4: Resultados de liderazgo transformacional	27
<i>Figura 5:</i> Porcentaje de liderazgo laissez-faire	28
<i>Figura 6:</i> Resultados de rotación de personal administrativo	29
<i>Figura 7:</i> Resultados de rotación - factor organizacional	30
<i>Figura 8:</i> Resultados de rotación - factor personal	31
Figura 9: Resultados de rotación - factor del entorno	32
Figura 10: Resultados de rotación - factor de satisfacción laboral	33
Figura 11: Resultados de rotación - factor de buscar trabajo	34

Resumen

El liderazgo es un tema que se debe tener en cuenta en toda organización ya que nos brinda la capacidad de gestionar a cada integrante y equipos de la organización de una manera efectiva para el logro de los objetivos, desarrollando personas y equipos de alto rendimiento, esto permite contar con personas identificadas con el líder y la organización reduciendo el efecto de la rotación o renuncia voluntaria a la organización, llevando consigo el “know how” de la organización e impactando en las actividades de la organización de manera operacional y financiera según la razón de ser de la empresa.

Por lo mencionado anteriormente el propósito de la presente investigación fue identificar la relación entre el liderazgo organizacional y la rotación en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.

En cuanto a la metodología aplicada, esta investigación es de alcance descriptivo correlacional de diseño no experimental transeccional. Los instrumentos utilizados para medir las variables liderazgo organizacional y rotación fueron dos cuestionarios. Para los cuestionarios se aplicó una escala tipo Likert modificada ordinal: Total desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Total acuerdo, aplicándose a 65 trabajadores administrativos de la empresa de recursos humanos en estudio entre los meses de setiembre y octubre, tomados en 35 minutos, el instrumento utilizado fue la encuesta, los datos obtenidos se analizaron mediante las herramientas de Microsoft Excel 2016 y con SPSS V25, este último se utilizó para el análisis estadístico de los datos obtenidos en las encuestas.

Finalmente, se aceptó la hipótesis general planteada en esta investigación. Obteniéndose como resultado final que la relación entre el liderazgo organizacional y rotación es una correlación negativa muy débil de -0.133^{**} , así mismo se pudo determinar el estilo de liderazgo organizacional que se aplica en la empresa de recursos humanos es el estilo de liderazgo transaccional. Así como el factor de rotación que predomina es la de buscar trabajo.

Palabras clave: Liderazgo organizacional, rotación de personal, RR HH

Abstract

Leadership is an issue that must be taken into account in every organization as it gives us the ability to manage each member and team of the organization in an effective way to achieve the objectives, developing high-performance people and teams, this It allows to have people identified with the leader and the organization reducing the effect of the rotation or voluntary resignation of the organization, taking with it the “know how” of the organization and impacting the activities of the organization in an operational and financial way according to the reason of being from the company.

Due to the aforementioned, the purpose of this research was to identify the relationship between organizational leadership and rotation in a human resources company, Lima, 2019.

Regarding the methodology applied, this research is of correlational descriptive scope of non-experimental transectional design. The instruments used to measure the organizational leadership and rotation variables were two questionnaires. For the questionnaires, an ordinal modified Likert scale was applied: Totally disagree, Disagree, Neither agree nor disagree, Agree, Total agreement, applying to 65 administrative workers of the human resources company of the city of Lima between the months from September and October, taken in 35 minutes.

Finally, the general hypothesis put forward in this research was accepted. Obtaining as a final result that the relationship between organizational leadership and rotation is a very weak negative correlation of -0.133^{**} , likewise it was possible to determine the organizational leadership style that is applied in the human resources company is the transactional leadership style. As well as the predominant rotation factor is that of looking for work.

Keywords: Leadership organizational, staff turnover, RR HH.

I. Introducción

En este entorno globalizado con cambios constantes y vertiginosos que no solo afecta a las organizaciones sino también a sus colaboradores quienes se desenvuelven en él, donde la gestión del recurso humano juega un papel importante que permita desarrollar la gestión del talento humano en las organizaciones (Hassan, Hassan, Khan, & Naseem, 2011). Siendo los colaboradores un activo importante para cada empresa, de cualquier índole o dimensión que esta sea. De hecho, el éxito de cada una de estas empresas depende completamente de la efectividad de su fuerza laboral, pero sin un recurso humano altamente efectivo, el éxito esperado a alcanzar a largo plazo no se puede conseguir, por otro lado, existen diversas formas por las cuales una empresa puede potenciar la efectividad de sus colaboradores. Estos procesos pueden ser desarrolladas a través de diversas estrategias como programas de capacitación periódicas, constante motivación, empoderamiento, programas de promoción y bonificación, o las que la empresa determine necesarias para alcanzar sus objetivos deseado, así lo afirman (Samuel & Chipunza, 2009) y (Ton & Huckman, 2008) en sus respectivas investigaciones. De tal manera, podemos identificar una estrategia de la organización para motivar y retener a su talento humano es el liderazgo que existe dentro de la organizaciones, el cual se define como el arte de influir, la forma de como interactúa el líder o líderes de la organización con cada uno de los trabajadores y el efecto que este ejerce, determinando la satisfacción de las necesidades del equipo y su tendencia a la unidad, desarrollando la admiración o disonancia del actuar del líder, esto permite gestionar e identificar a cada integrante del equipo, si este se encuentra satisfecho o insatisfecho determinando su intención de renunciar hacia la empresa (Kreitner & Kinicki, 1997) y (Robbins, 1999).

La rotación externa o renuncia voluntaria de los empleados es un problema constante y común en todas en las organizaciones, de diferente índole y tamaño (Follet & Stewart, 1985). Esto implica costos directos e indirectos que podrían afectar de manera significativa en los resultados deseados de las organizaciones (Alaniz, 2014). Así también se puede definir a la rotación de empleados, básicamente como el número porcentual de empleados que dentro de un período particular de tiempo optan por dejar la empresa o negocio por otras empresas.

Esto obliga a la empresa a reemplazarlos con nuevos empleados a un costo adicional (Tracey & Hinkin, 2008). Así mismo (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2000), también define a la rotación de personal al número de talentos que se afilian o desafilian de la organización, así mismo (Samaniego, 1998) indica que es derecho de la persona buscar nuevas oportunidades y desafíos que le permitan desenvolverse, así como los diferentes estímulos que puedan establecer las intenciones de salida de la organización.

Por otra parte, a nivel internacional, un equipo de investigadores publicó en la revista latinoamericana de administración “Academia”, un estudio realizado en 64 países del mundo una encuesta cuantitativa acerca de 16,000 gerentes del mundo, donde 1,400 gerentes son latinoamericanos. Realizando un estudio cuantitativo, no experimental desarrollando un análisis factorial, donde determinan que los gerentes latinoamericanos tienen un estilo de liderazgo de trabajo en equipo, administrador, interesado en obtener altos resultados, sacrificado, y consciente de las diferencias de estatus en la organización, connotando una baja idea de líder individualista o autónomo, con orientación colectivista de grupos, (Ogliastri, y otros, 1º semestre 1999) .

García y Mendoza (2015), publicaron un artículo sobre la “*Influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional*” en México, usando una investigación de tipo cuantitativa, descriptiva no experimental sobre una muestra poblacional de 130 individuos, donde 97 eran trabajadores y 19 eran directivos usando los modelos de cuestionario MLQ y ECL, donde la confiabilidad de los instrumentos es de 0.842 y 0.913 el nivel de confianza correspondientemente. El estilo de dirección de talento que más se simboliza en los ejecutivos es el liderazgo transformacional incidiendo directamente en la generación del clima organizacional y satisfacción, donde la percepción destacada es la de trabajo personal y la de menor apreciación es la de promoción y carrera.

Por su lado Criollo Fernández (2014) desarrolló la investigación cuantitativa correlacional no experimental, transversal. Usando encuestas en la empresa Sodetur S.A. en Ecuador, analizando el entorno y aspectos laborales y la desafiliación del personal motorizado sobre una muestra de 402 trabajadores, donde determina concluyentemente la existencia de una relación significativa entre la variables de clima laboral y rotación de personal, así como un clima organizacional inadecuado, en cuanto a la estabilidad y seguridad laboral, y una mala relación del personal motorizado con el supervisor o jefe directo.

Nidadhavolu (2018), en su investigación acerca del impacto de los estilos de liderazgo y su incidencia en la satisfacción laboral, donde busca explorar e interpretar la relación de los estilos de liderazgo, satisfacción laboral y compromiso en diferentes empresas de construcción de la India, donde identifica un liderazgo laissez-faire que denota un bajo liderazgo y satisfacción individual en 2 de las 3 empresas estudiadas, así como el liderazgo transformacional y un elevado grado de compromiso y satisfacción individual del talento humano en estudio, en un grupo de 60 empleados en los diferentes niveles jerárquicos.

En un estudio en Colombia a una empresa de seguros internacional, con título Georreferenciación y su influencia en el Liderazgo Organizacional, utilizando la metodología cuantitativa de investigación descriptivo no experimental con 48 directivos desarrollando un análisis descriptivo. Donde se analiza el tipo de Liderazgo organizacional de sus diferentes directores de ventas los cuales determinan que tienen un estilo de Liderazgo transformacional, donde, quien los dirige es considerado, admirado, acatado y que tienen la convicción de quienes están a su lado, (Rivera Porras, Berbesi Carrillo, & Ramírez Piedrahita, 2018).

En un artículo sobre estilos de liderazgo y cómo este influye en el clima organizacional en una empresa en la ciudad de México, en su investigación no experimental sobre un grupo de 130 individuos, donde 97 personas eran trabajadores y 19 directivos, usando los modelos de cuestionario MLQ y ECL, se pudo determinar el estilo de liderazgo que más se representa en los directores es el liderazgo transformacional afectando directamente en el desarrollo del clima y la satisfacción del trabajador dentro de la organización, donde la apreciación que predomina es de trabajo personal y la de menor valor es la promoción y carrera (García Hernández & Mendoza, 2015).

Así también se encontró una investigación ligada al liderazgo e intención de rotación en la revista *Leadership & Organization Development Journal* se publicó una investigación donde busca examinar la relación entre la percepción de los empleados sobre el auténtico liderazgo medido en los equipos de trabajo y su intención de rotación y engagement usándose un modelo de ecuaciones estructurales para analizar la información recopilada en una muestra de 63 empleados españoles, encontrándose que el auténtico liderazgo tiene un efecto negativo en la intención de rotación y efectos positivos en el compromiso laboral, así mismo se encontró una relación directa con la auténtica dirección y la intención de rotación

del personal analizado, siendo parcialmente intervenida por la responsabilidad asignada en las tareas y actividades que deben desarrollar los empleados (Azanza, Moriano, Molero, & Lévy Mangin, 2015).

En el aspecto nacional (Hidalgo Estrella, 2017) estudia el liderazgo directivo y clima organizacional, en una investigación de tipo descriptivo, aplicada a 37 individuos; buscando determinar la existencia de la correlación de las variables anteriormente mencionadas, aplicado a los colaboradores en una institución, donde determina la existencia relacional significativa con liderazgo directivo y clima organizacional, obteniendo un Chi cuadrado de 33.772, existiendo una dependencia entre las variables mencionadas, donde del nivel de liderazgo directivo es de 41% correspondiente a un nivel de percepción “Regular”, 27% de los colaboradores describe un nivel de percepción “Bajo” y un 16% indica que el nivel de percepción es “Muy Alto” y “Alto”, con respecto al Clima organizacional indica que con un 38% es “Bajo”, 24% indica que es “Regular”.

Así mismo (Valderrama Pérez, 2019) en un estudio de la relación sobre Liderazgo organizacional y Gestión, en el cual se busca determinar la existencia correlacional entre estas variables, bajo el desarrollo de un estudio cuantitativo, donde no manipula las variables, en un determinado periodo de tiempo, sobre una muestra de 280 maestrantes, desarrollando un análisis descriptivo. Concluyó la existencia correlacional directa, significativa y moderada de las variables indicadas anteriormente, identificando una correlación positiva $R: 0.419$.

Alvarado Alvarado, Parodi Zuazo, & Ruiz Moncayo (2016) realizan una investigación con el nombre “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement”, buscando identificar el estilo de liderazgo que desarrolle un mayor compromiso organizacional, tomando en cuenta la manifestación de ciertas conductas de los líderes que desarrollan engagement en su equipo de trabajo, para este estudio se usó una investigación cuantitativa, de tipo explicativo predictivo, no experimental con una muestra de 196 personas con procedimiento transversal, usando los cuestionarios MLQ Y Cuestionario de compromiso organizacional y para el engagement UWES, donde se identificó una relación entre la dimensión liderazgo transaccional y compromiso de continuidad.

(Cainicela Ramírez & Pazos Egúsqüiza, 2016) busca determinar la existencia relacional entre tres variables satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación, así también el reconocimiento y crecimiento laboral con un estudio cuantitativo, correlacional explicativo en 150 profesionales, determinando que los aspectos sociodemográficos no tienen influencia en la intención de rotación en los profesionales encuestados, los componentes o factores intrínsecos y extrínsecos se encuentran inversamente relacionados con la intención de rotación del profesional, no evidenció una correlación significativa entre las diferentes dimensiones establecidas para compromiso organizacional y rotación, existiendo una relación en gran medida significativa entre los componentes intrínsecos afectivos del compromiso y satisfacción laboral.

Melgar, investiga el liderazgo gerencial y cultura organizacional aplicada en una universidad estatal limeña, en el cual busca determinar la existencia relacional entre liderazgo gerencial y cultura organizacional, usando un método descriptivo, hipotético – deductivo con métodos estadísticos, en un muestreo obtenido de 240 colaboradores usando un instrumento de 30 preguntas para cada variable, donde determina la existencia relacional directa significativa entre liderazgo gerencial y cultura organizacional, encontrando un coeficiente correlacional de 0.786 (Melgar Esquivel, 2016).

Por su parte Barra en su estudio de liderazgo transformacional y compromiso organizacional en trabajadoras de salud en un hospital estatal en su estudio tiene como objetivo establecer relación de las variables antes mencionadas usando una orientación cuantitativa, hipotético deductivo, en el procesamiento de datos uso herramientas estadísticas aplicada a una muestra de 188 enfermeras, encontrando una relación significativa de 0.77 (Barra Tello, 2017).

Toda organización cuenta con estrategias y objetivos definidos y como alcanzarlos, si estos objetivos y estrategias no se encuentran bien definidas, son difíciles de comprender. De tal manera es difícil de desarrollar un liderazgo enfocado en resultados, si bien el líder de un equipo puede ser proactivo y fijar metas propias alineadas a las estrategias de la organización. Son los directivos de cada organización quienes por su experiencia o habilidad son designados para desarrollar estas labores quienes toman las decisiones de ejecutar estas estrategias o no, a este tipo de liderazgo se le conoce como transaccional (Orellana, 2019; Varela, 2019).

También podemos identificar la otra cara de la moneda, el estilo de liderazgo transformacional, también llamado liderazgo compartido o participativo, quien, por su estilo de relación con su equipo de trabajo, sin desarrollar una actividad o dirección en la organización, aviva el trabajo en equipo y de todos sus participantes, permitiéndoles voz, suscitan la participación de ideas e integración en la toma de decisiones (Figueredo, 2017; Enciclopedia económica, 2019). Finalmente, tenemos el estilo de liderazgo *laissez-faire*, este es un estilo más liberal donde el líder es pasivo y son los colaboradores quienes tienen un mayor papel en tomar decisiones, en otras palabras, quien “hace y deja hacer”, los trabajadores son independientes operacionalmente y de toma de decisiones, el objetivo primordial de este estilo es crear grupos de alto rendimiento (Gestión, 2019 y ESERP 2019).

La justificación teórica se fundamenta en todas las teorías que respaldan el estudio tales como “*teoría de los rasgos de personalidad y de la motivación*” Allport y Lewin, que permiten identificar de manera clara las tipologías de la personalidad de cada ser humano y como estas afectan de manera positiva o negativa al momento de liderar un grupo de trabajo, permitiendo lograr los objetivos personales u organizacionales buscados, connotando de esta manera el ambiente, situaciones y disposición de tomar decisiones, donde se desarrolla de manera efectiva el estilo de liderazgo que puede adoptar un colaborador. Así mismo las proposiciones de motivación y jerarquía de las necesidades nos permiten identificar cuáles son los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan a las personas en el momento de tomar decisiones de manera individual o profesional, estos elementos permiten evaluar si estas teorías están concluyentemente ligadas en el proceso de la rotación de personal. El liderazgo organizacional es una orientación de gestión en el que los líderes ayudan a establecer y desarrollar objetivos estratégicos para la organización mientras motivan a las personas dentro del grupo para llevar a cabo con éxito las tareas en servicio a esos objetivos (Hampshire University Southern New, 2019).

En la actualidad, el modelo propuesto por (Bass B. , 1985) es uno de los más investigados, que asume la concepción del liderazgo carismático como el modelo de liderazgo transformacional. Bass indica que existe una gama de definiciones de liderazgo como entes que trataron de tocar este concepto, las definiciones iniciales de liderazgo se centraban en el uso de poder y autoridad, posteriormente el estudio se concentró en los rasgos

y conductas hasta llegar al estudio de la relación entre líderes y seguidores en situaciones específicas.

En estos tiempos liderazgo se entiende como el vínculo de influencia y dirección que se da entre líderes y discípulos, en la cual ambas partes concuerdan en realizar transformaciones y resultados reales de propósitos compartidos, a inicios del siglo XX las investigaciones de liderazgo buscaban identificar las características específicas que diferenciaban a los líderes de quienes no lo eran, estos rasgos son características especiales que distinguían a un líder, rasgos como inteligencia, honradez, confianza en sí mismo. Conllevando a estos estudios a centrarse en líder que habían alcanzado objetivos y logrado un nivel de grandeza recibiendo el nombre de teoría de *gran hombre* (Bass B. M., 2008), en esta teoría refuerza que los hombres nacen líderes y no se hacen, en el resultado de estas investigaciones se determinó que existía una analogía endeble entre los rasgos de una persona y el éxito del líder, determinando que el liderazgo no necesariamente es un legado genético.

Ken Blanchard y Paul Hersey (1965) quienes diseñaron el modelo de liderazgo situacional el cual establece “*la claves para un buen liderazgo está en la influencia no en la autoridad*”, este modelo está basado en analizar una situación determinada tomando en cuenta el grado de comprensión y capacidad de aprehensión de cada integrante del equipo, para posteriormente adoptar un estilo de liderazgo afín a la situación dada y nivel de conocimiento, indicando que el liderazgo se debe poner en uso para influir efectivamente en los integrantes del equipo, accediendo a desplegar la capacidad de adiestramiento de cada individuo del equipo, competencias y de manera paralela su nivel de motivación, los aspectos básicos de esta teoría ya pasado los años se viene aplicando actualmente, el liderazgo se enfoca en el líder o los líderes y las fases de su aprendizaje, siendo esta teoría dinámica que evoluciona a lo largo del tiempo como las competencias y nivel de compromiso del trabajador.

Así podemos reconocer dos estilos de liderazgo como el comportamiento directivo, donde el líder determina las funciones y tareas, mostrando como se debe desenvolver y controla el resultado, es un comportamiento de apoyo, el líder fomenta la inclusión y participación de la toma de decisiones, aportando valor y colaborando con el equipo; así

también se identifica que cada uno de los distintos niveles tiene un nivel de madurez de los integrantes: nivel de madurez 1: el integrante no está capacitado para realizar las tareas, el estilo de liderazgo aplicado es el directivo, donde se instruye, se da órdenes y se guía. El nivel de madurez 2 donde el integrante tiene carencias para realizar la tarea asignada, pero cuenta con predisposición y confianza, el estilo de liderazgo que se debe aplicar es el del líder aplicado quien persuade, explica, aclara y convence al integrante. El nivel de madurez 3 es donde el integrante está capacitado para desarrollar las actividades pero está inseguro o no está predispuesto, el estilo de liderazgo que se debe aplicar en esta situación es el liderazgo aplicativo, donde se colabora, comparten ideas y se facilita a tomar decisiones y el nivel de madurez 4, es donde el integrante está capacitado, predispuesto y tiene confianza en sí mismo, el estilo a aplicar es el estilo de liderazgo de delegación, el cual se observa y monitorea las actividades del integrante pero se interviene en un grado mínimo de la ejecución de tareas (García-Guiu López, 2014).

Así también encontramos la teoría del “*líder resonante*” de Daniel Goleman et al, en su obra “*El líder resonante crea más*” señala la jerarquía de la comprensión de las emociones y de que manera estos permiten ser aprovechados de manera positiva para alcanzar el logro de los objetivos organizacionales, el líder se sintoniza con los sentimientos de los integrantes de su equipo dirigiéndolos hacia una dirección emocionalmente positiva, aumentando el rendimiento de los trabajadores o personas y equipos de la organización, todo esto aplicando la empatía, para lograr ser un líder resonante se debe contar con un control emocional adecuado, no basta contar con IQ alto, sino que depende del grado de control de las reacciones ante situaciones que nos produzcan malestar, molestia, ansiedad, tristeza e incluso alegría; como también capacidad de sintonizar con nuestros sentimientos internos con los demás (Bonifaz Villar, 2012).

Allport sustenta la importancia de reconocer los rasgos de un líder quien con sus experiencias podrá abordar situaciones en escenarios complejos, y el logro de los objetivos organizacionales, así como la creación de una cultura fuerte en la organización, rasgos que un líder debe tener para generar confianza y credibilidad ante sus seguidores. En consecuencia, la teoría de los rasgos permitirá en la investigación comprender que la empresa en estudio debe identificar los rasgos de sus líderes y como estos se desenvuelven

ante situaciones con su equipo de trabajo, de tal forma pueda establecer que características debe tener el líder en su organización (Chiavenato, 2009) citado por (Bonifaz Villar, 2012).

Max Weber realizó diferentes estudios en el campo académico que está relacionado con el grado de repercusión de las interrelaciones de la jerarquía dentro de la organización, pudiendo identificar de forma maestra tres tipos de liderazgos, liderazgo racional o democrático, donde el líder asciende al poder de manera oficial, ya sea por elección o votación, esto se da en el campo de la política o empresas privadas; liderazgo tradicional, donde el poder se hereda, este tipo de liderazgo puede ser heredado o entregado ya que le pertenece a un grupo familiar ha confirmado el poder por un amplio periodo de tiempo, los objetivos de la organización son desarrollados como un compromiso, lo cual suscita al sometimiento de las personas para conseguirlo; Liderazgo carismático, son aquellas que motivan a otros a través de la inteligencia, persuasión, estos tipos de líderes generan admiración en sus seguidores por la forma como solucionan problemas de manera excepcional.

Una de las universidades que más desarrolla la investigación es la Universidad Estatal de Ohio (UEO) que en sus estudios de la década de los 50', buscaron encontrar dimensiones independientes de la conducta del líder denominado iniciación de estructura, el cual considera que los líderes están orientados al cumplimiento de los objetivos de las actividades o tareas y de consideración que son las relaciones interpersonales que influyen en la autoestima de sus seguidores.

La rotación laboral, entendida como la desvinculación o salida de los empleados de la empresa, está definida por el ambiente en el cual un trabajador se desenvuelve, el cual que por diversos factores intrínseco o extrínseco a este puede afectar en su decisión de abandonar el trabajo, las dimensiones que podemos identificar son organizacionales, personales, mercado laboral, satisfacción laboral o intención de cambio de empleo (Damien, Christine, Kok-Yee, & Soon, 2007). Herzberg en su teoría de la Motivación-Higiene despliega un informe de sus propias investigaciones, estableciendo la satisfacción e insatisfacción laboral siendo estas dos dimensiones distintas e independientes, donde los factores intrínsecos como los logros, reconocimiento, responsabilidades y crecimiento profesional; mientras que los

factores extrínsecos están relacionados con las políticas laborales, su administración, relaciones interpersonales, liderazgo y las condiciones de trabajo de las personas.

La satisfacción del colaborador está afín con el contenido y desarrollo de los retos y diligencias que conlleva la peculiaridad y singularidad de cada puesto de trabajo, el cual simboliza un desafío o motivación, llamado “Factores motivadores”, la insatisfacción laboral está directamente relacionado con la cultura organizacional, relaciones interpersonales denominado “Factores higiénicos”; permitiendo investigar qué factores motivadores e higiénicos en la organización en estudio según Herzberg conllevan a la satisfacción o insatisfacción laboral y por ende la rotación de personal (Manso Pinto, 2002; Monroy Antón & Sáez Rodríguez, 2012).

Peiró destaca los diferentes factores que constituye las condiciones laborales y como estos inciden en el desarrollo de las actividades laborales, diseñando una representación general que define como “condiciones laborales” a los aspectos circunstanciales donde se desarrolla la actividad laboral, tales como el entorno físico, circunstancias temporales del trabajo y que condiciones brinda la organización a sus trabajadores para el desarrollo de dichas funciones, los cuales tienen una incidencia directa en la experiencia y las relaciones laborales, generando una influencia en la disposición del trabajador durante el periodo laboral; y los componentes organizacionales los cuales alteran el desarrollo de las actividades y nivel de eficiencia de los trabajadores se puede identificar los conflictos, el absentismo, rotación, accidentes o bajas laborales (Peiró & Prieto, 1996).

Flores, Badii y Abreau (2008) en su investigación indican que las condiciones laborales son el 25% motivo de la rotación de personal, así mismo se identifican distintos aspectos que conforma la actividad laboral, tomando en cuenta la perspectiva disciplinaria y define grupos relevantes diferentes desde la perspectiva psicosocial, tales como: circunstancias del empleo, siendo estas las condiciones bajo el cual el trabajador brinda sus servicios a la empresa, condiciones de contratación, condiciones salariales, estabilidad y seguridad laboral. Otros elementos como los convenios, afiliación a sindicatos, evolución y desarrollo del sector, vacaciones, otras prestaciones, tasas de desempleo en la industria o región. Condiciones ambientales, que son las condiciones físicas del trabajo, donde se define al ambiente físico, como temperatura, humedad, nivel de ruido, iluminación, calidad de aire,

ventilación, vibración, condiciones de aseo y orden del área de trabajo, espacio idóneo y diseño del área de trabajo que se relacionan con el espacio y configuración de procesos y diseño ergonómico del entorno laboral.

Las condiciones de seguridad que hace referencia a la seguridad e higiene, prevención del riesgo desarrollado durante el periodo laboral y enfermedades vinculados al desarrollo de la actividad misma. Condiciones de la tarea, relacionado con el diseño del puesto de trabajo que afecta directamente el desarrollo de la actividad laboral, conflictos, ambigüedad de actividades, sobrecarga y autonomía laboral, responsabilidad sobre personas y herramientas, nivel de empoderamiento, habilidades adquiridas para el desarrollo laboral, expectativas de promoción y desarrollo personal.

El proceso de trabajo, aspecto referido a los procesos de la actividad de la organización, donde podemos identificar duración de la jornada laboral, cambios de funciones y presión en el desarrollo laboral, grado de exigencia de los procesos, supervisión, sobrecarga laboral (física, psicológica y emocional), dependencia de otros procesos, funciones, flujos de información; uso del tiempo para el desarrollo de tareas y actividades por lo cual es pagado por la organización; Jornada laboral, uso de tiempo para el desarrollo de las actividades asignadas, incidiendo directamente en la mejora personal, familiar y social, cansancio y fatiga por el las horas extraordinarias que contrasta con el periodo de descanso, que por las características propias de la organización y el trabajo a desarrollar generan particularidades en la duración y delimitación de la jornada laboral.

Los periodos de descanso, que son pautas laborales para descansar o alimentarse, así mismo los periodos de descanso semanal, días festivos. Horas extraordinarias, que afectan directamente la remuneración, que puede ser de libre decisión o coercitivo por las necesidades empresariales que conlleven el alcance de los objetivos organizacionales. Condiciones sociales, que va relacionado a la interacción y relaciones interpersonales en el ámbito laboral (compañerismo, apoyo, conflictos y cohesión). Las dimensiones identificadas son rotación con sus indicadores el cual se detalla a continuación, factores organizacionales donde predomina la presión de trabajo, opiniones, respeto a superiores y compañeros, apoyo adecuado y seguridad laboral; factores personales el cual se identifica la accesibilidad al centro de labores, las características del puesto de trabajo, estabilidad económica, trato justo

y experiencia laboral; los factores del entorno en el cual el trabajador busca un ascenso laboral, busca perspectivas de empleo que es línea de carrera, incremento salarial, búsqueda de trabajo y experiencia laboral; en la satisfacción laboral, el empleado busca tener las herramientas y equipos adecuados para la ejecución, un ambiente a gusto, comunicación con su entorno laboral, se reconocido y tener un trabajo de calidad donde se sienta empoderado y la intención de buscar el cual significa que el trabajo actual es provisional, satisfacción en otra empresa, cambiar de trabajo e identificación con la organización.

Mobley citado por (Miller, Katerberg, & Hulin 1979) se inquietó por explicar la forma como percibe y evalúa el trabajador la satisfacción laboral, así como el entorno en el cual desarrolla sus actividades y el efecto de los rasgos personales en esta percepción, (Mobley 1977) indica que la rotación es *“el retiro voluntario e involuntario de una persona de una organización donde recibe un salario”*, no considerando la rotación interna o traspasos del personal de un área a otra dentro de la organización resaltando el retiro facultativo o irreflexivo, el retiro facultativo se inicia por el lado del colaborador, y el retiro irreflexivo es iniciada por la organización, los aspectos negativos del movimiento del talento humano son los costos, bajo desempeño, baja moral, y las efectivas son el cambio de colaboradores con escaso rendimiento, innovar con nuevas ideas por parte del personal que se asimila a la organización, adaptación y minimización o resolución de conflictos en el entorno organizacional. Determinando que la organización debe soportar los cotos que pueden ser considerables o ínfimos, el trabajador desarrollará una evaluación y comparará el trabajo actual con las alternativas hasta encontrar una alternativa aceptable, la insatisfacción en el puesto actual es la que predomina en la intención de búsqueda.

La justificación práctica del desarrollo del presente estudio se fundamenta en el desarrollo del trabajo de investigación que tiene por objetivo identificar, describir objetiva y claramente si existe analogía entre el liderazgo organizacional y la intención de rotación del colaborador administrativo, ya que el costo de reposición del personal impacta directamente en las operaciones de la empresa, tanto en el tiempo de remplazo como en la respuesta que esta debe brindar a sus clientes y finalmente el impacto en los ingresos monetarios que conlleva la falta de un talento que ejecute las tareas que va con el puesto o la sobrecarga laboral a otros colaboradores que deben dar un doble esfuerzo para cubrir esta carencia de talento humano, cuyo propósito es brindar la guía y recomendaciones idóneas

sobre los estilos de liderazgo que se deben adoptar en la empresa bajo la base de resultados y si estos son factores de intención de rotación de personal son causa, para alcanzar los objetivos organizacionales y personales de cada uno de sus integrantes.

Este estudio de investigación metodológicamente no manipula variables de manera premeditada por lo que no es experimental, siendo de nivel descriptivo correlacional, permitiendo de esta manera describir cada una de las variables, así mismo, permite identificar y determinar la relación que existe entre sí, dando como resultado dar una alternativa de solución a la realidad problemática que se plantea según las variables en exploración del presente estudio.

El problema general identificado es ¿Cuál es la relación entre el liderazgo organizacional y la intención de rotación del personal administrativo de la empresa de recursos humanos, Lima, 2019?, De esta manera se identifica el objetivo general en la que consiste en determinar la relación entre liderazgo organizacional y la intención de rotación del personal administrativo de la empresa de recursos humanos.

Los problemas específicos que se derivan del problema general son, problema específico primero es ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la intención de rotación en el personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019?, el problema específico segundo: ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y la intención de rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019?, el problema específico tercero: ¿Cuál es la relación entre liderazgo laissez-faire y la intención de rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019?.

La hipótesis general es “Existe una relación significativa entre el Liderazgo organizacional y la intención de rotación del personal administrativo de una empresa de recursos humanos, Lima, 2019” y las hipótesis específicas son, hipótesis específica primera: “Existe relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la intención de rotación en el personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019”, la hipótesis específica segunda: “Existe relación entre el estilo de liderazgo transformacional y la intención de rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos,

Lima, 2019”, la hipótesis específica tercera: “Existe relación entre el estilo de liderazgo laissez-faire y la intención de rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019”

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

(Meza Cascante, 2015) indica que el paradigma del positivismo se les atribuye a los esquemas de Auguste Comte, que mantiene que todo conocimiento científico está basado sobre la experiencia de los sentidos del individuo y su medio, y sólo se puede desarrollar mediante la observación y la experimentación, asociados al método científico.

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) en referencia a la justificación metodológica son los diferentes procesos o etapas que se lleva a cabo una investigación científica que está enmarcada en un diseño no experimental, el cual no manipula las variables deliberadamente, de corte transversal ya que se recolectó la información en un periodo determinado del tiempo, orientado a un diseño de investigación cuantitativa y de alcance correlacional ya que se desea evaluar la existencia relacional y como influye la variable liderazgo organizacional sobre la intención de rotación, que permite identificar lo que se desea de probar, proporcionándole orden y lógica a la investigación que se va a desarrollar, con el fin de relacionar la información que dé respuesta a la problemática. El resultado obtenido permitirá proponer estrategias que le permitan alcanzar sus objetivos.

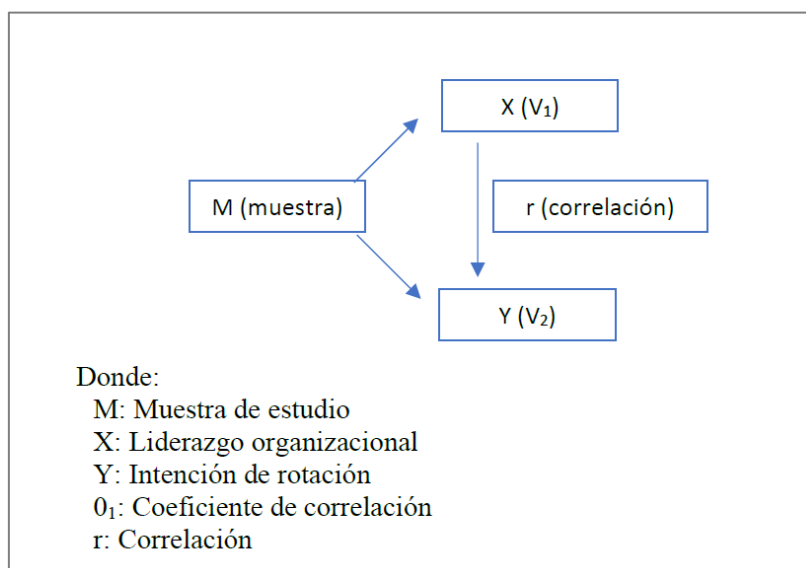


Figura 1: Correlación entre variable dependiente e independiente.

2.2 Operacionalización de variables

Identificar de manera clara las variables que intervienen en el planteamiento del desarrollo de esta investigación permite conocer las características del estudio contenido en la hipótesis, que se deberá evaluar en este estudio, donde cada variable cuenta con sus respectivos rasgos y pueden sufrir cambios que afecten sus respectivos valores mediante la aplicación del instrumento seleccionado desarrollado por el investigador, un rasgo adicional que poseen las variables es la susceptibilidad para analizarse y medirse (Grau, 2004).

Las variables se operacionalizan con el fin de transformar su concepto genérico en un concepto concreto, De no existir relación alguna entre las variables y el método en la que se decidió analizar esta pierde su validez.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable liderazgo organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Liderazgo transformacional	Carisma	3, 21, 33, 34	Ordinal tipo Likert adaptada	Alto Medio Bajo
	Inspiración	19, 22, 24		
	Estimulación intelectual	4, 15, 23, 25, 28, 29, 30	1: Total desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Total acuerdo	
	Consideración individualizada	13, 14, 17		
Liderazgo transaccional	Recompensa contingente	8, 10, 11, 12, 16		
	Dirección por excepción	2, 5, 7, 9, 18, 26		
Liderazgo Laissez-faire	Ausencia de liderazgo	1, 6, 20, 27, 31, 32		

Fuente: Hernández, Fernández, & Baptista (2010). Metodología de la investigación

Tabla 2.

Operacionalización de la variable intención de rotación.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Factores organizacionales	Desenvolvimiento	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal tipo Likert adaptada 1: Total desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Total acuerdo	Alto Medio Bajo
Factores personales	Satisfacción	6, 7, 8, 9, 10		
Factores del entorno	Autorrealización	11, 12, 13, 14, 15		
Satisfacción laboral	Calidad laboral	16, 17, 18, 19, 20		
Intención de buscar	Temporalidad	21, 22, 23		

Fuente: Hernández, Fernández, & Baptista (2010). Metodología de la investigación

2.3 Población, muestra y muestreo

La “*población o universo a un grupo de casos que coinciden con determinados rasgos específicos*” Hernández et al (2018), que se evidencia en la problemática de la investigación en estudio siendo para nuestro caso la población administrativa en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019 que asciende a 65 empleados, recopilando la información observada y analizándola en un tiempo específico. La unidad que analiza esta exploración fue al trabajador administrativo de la empresa de recursos humanos en el mes de octubre del 2019, considerando ambos géneros sin límite de edad.

Según la información mencionada anteriormente la muestra es censal, analizando a los 65 casos de la empresa de recursos humanos, sin discriminar edad, sexo, religión, etc.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y con fiabilidad

Para analizar las variables liderazgo organizacional y la intención de rotación se utilizó dos herramientas que permite computar las variables antes mencionadas, donde se busca la aplicación de este instrumento que serán registrados de manera escrita, permitiendo la recolección de la información de estas variables.

El primer instrumento se utilizó para medir el Liderazgo organizacional de la empresa de recursos humanos, Lima, 2019. Las preguntas de este instrumento poseen 34 ítems basados en el cuestionario de estilos de liderazgo CELID-S, derivada de la prueba MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) de la Universidad Estatal de Ohio (USO), donde el encuestado debe responder cuales son las características listadas acerca del desenvolvimiento que distingue por parte de su superior, el cual está basado en las circunspecciones teóricas de (Bass B. , 1985) acerca de los estilos de liderazgo, quien formula tres estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y laissez-faire (Fernández & Quintero, 2017). El test tomado es CELID-S con una escala de medición tipo Likert adaptada (1 es totalmente en desacuerdo, 2 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo), el cual se categorizó con una medición general de baja, media y alta, usando la categoría de Baremo que es una escala de valores establecidas convencionalmente para evaluar méritos personales (WordReference, 2019)

El segundo instrumento se utilizó para medir la Rotación del personal administrativo de recursos humanos, Lima, 2019. El número de preguntas de este instrumento es 23 ítems, Cuestionario sustraído del modelo Mobley, Horner y Hollingsworth (1978) adaptado por (Quintero Valencia, 2009), el cual evalúa cinco factores, factores organizacionales, factores personales, factores del entorno, satisfacción laboral e intención de buscar, la escala utilizada fue la de tipo Likert (1 es totalmente en desacuerdo, 2 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo), posteriormente se categorizó con una medición general de baja, media y alta, usando la categoría de Baremo que es una escala de valores establecidas convencionalmente para evaluar méritos personales (WordReference, 2019).

Los instrumentos aplicados en esta investigación han sido revisados y validados por especialistas de diferentes áreas de investigación, a continuación, se presenta la lista de expertos que han validado los instrumentos.

Tabla 3.

Expertos que han validado los instrumentos aplicados.

Especialista / Experto	Cargo / Ocupación	Grado	Área de investigación
Nolazco Labajos Fernando	Docente	Magister	Metodólogo
Vallejos Salazar Eduardo	Jefe de CIS	Magister	Temático
Zarate Ruíz Gustavo Ernesto	Docente	Magister	Temático

A continuación, se muestran las fichas técnicas de los instrumentos aplicados en la investigación, Liderazgo organizacional y Rotación.

Tabla 4.

Ficha técnica del cuestionario Liderazgo organizacional.

Cuestionario Liderazgo organizacional	
Tema de estudio	Instrumento de Liderazgo organizacional de los trabajadores administrativos en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.
Autor	Test de Bass y Avolio (1985) Adaptado por (Fernández & Quintero, 2017)
Año	1985
Duración	15 minutos
Universo	65 colaboradores
Recolección de datos	Encuesta directa a los colaboradores con instrucciones guiadas
Fecha de recolección de datos	Del 28 de septiembre al 03 de octubre del 2019
Instrumento	Cuestionario de 34 ítems de liderazgo organizacional
Escala	Tipo Likert (1: Total desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo y 5: Total acuerdo)

Tabla 5.

Ficha técnica del cuestionario de Intención de rotación.

Cuestionario de Intención de rotación	
Tema de estudio	Instrumento de Intención de rotación de los trabajadores administrativos en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.
Autor	Test sustraído del modelo Mobley, Horner y Hollingsworth (1978) adaptado por Quintero (2009)
Universo	65 colaboradores
Año	1978
Duración	15 minutos
Universo	65 colaboradores
Recolección de datos	Encuesta directa a los colaboradores con instrucciones guiadas
Fecha de recolección de datos	Del 28 de septiembre al 03 de octubre del 2019
Instrumento	Cuestionario de 23 ítems de intención de rotación
Escala	Tipo Likert (1: Total desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo y 5: Total acuerdo)

El análisis de validez se ha medido mediante la experiencia y pericia del juicio de expertos, posteriormente aplicado a una prueba guía a una muestra significativa, para poder calcular la confiabilidad de los instrumentos utilizados a través del cálculo estadístico del Alfa de Cronbach (α), brindando un coeficiente utilizado para medir la fiabilidad de los test aplicados en este estudio.

Tabla 6.

Fiabilidad de la variable Liderazgo organizacional.

Escala: Liderazgo organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	34

Se observa en la Tabla número 6, el valor obtenido de la confiabilidad de la variable Liderazgo organizacional usando Alfa de Cronbach (α) es de 0.837, así también se procedió a identificar la fiabilidad del instrumento Intención de rotación, aplicando la misma metodología de confiabilidad de la herramienta que mide la variable Intención de rotación, a continuación, se muestra la tabla de la fiabilidad del test de Intención de rotación.

Tabla 7.

Fiabilidad de la variable Intención de rotación.

Escala: Intención de rotación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
,893	34

Como resultado obtenido en la prueba de exploración, se ha obtenido un Alfa de Cronbach (α) de **0.893**, valor resultante de la prueba indica que el instrumento es confiable en la aplicación del estudio.

2.5 Procedimiento

Para la ejecución de las encuestas se coordinó con los directivos de la empresa de recursos humanos para que facilite con la información de su personal administrativo de los meses setiembre y octubre, información que nos permite definir el número de empleados a quienes

se les va a aplicar el test de Liderazgo organizacional y el test de Rotación. Una vez concluida con la recolección de los datos se verificó que la información este completa y totalmente llena, para su posterior procesamiento en las herramientas digitales como Microsoft Excel 365 y SPSS Statistics v.25.0, para elaborar las tablas y gráficos con la información que permitirá dar respuesta a la hipótesis general e hipótesis específicas de la investigación.

2.6 Método de análisis de datos

Finalizado la obtención de los antecedentes de la percepción de liderazgo organizacional y la intención de rotación a través de las pruebas aplicadas al personal administrativo de la empresa de recursos humanos, han sido procesados manualmente con el uso de las herramientas digitales como Microsoft Excel 365 y SPSS Statistics versión 25.0. Los resultados fueron tabulados y procesados, el Liderazgo organizacional y Rotación del personal administrativo se identificó mediante el coeficiente de correlación de Spearman para variables ordinales (ambas variables), este análisis únicamente determina la relación entre ambas variables, estos coeficientes son esgrimidos para corresponder estadísticamente escalas tipo Likert (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

2.7 Aspectos éticos

Para desarrollar esta investigación se desarrolló las diligencias administrativas con el fin de obtener la autorización respectiva para la aplicación de los test, Así mismo, se mantuvo la discreción correspondiente del anonimato de la información personal de los participantes como los de la organización. La aplicación y el enfoque de la exploración es auténtica, en el caso de las referencias de citas bibliográficas se tomó en cuenta lo estipulado por las normas APA 6ta. edición.

III. Resultados

3.1 Descripción de los resultados

A continuación, se muestra la información obtenida de la investigación desarrollada, según las herramientas aplicadas a los datos del estudio. Realizando la interpretación de la información de los datos obtenidos a través de las herramientas seleccionadas para esta investigación.

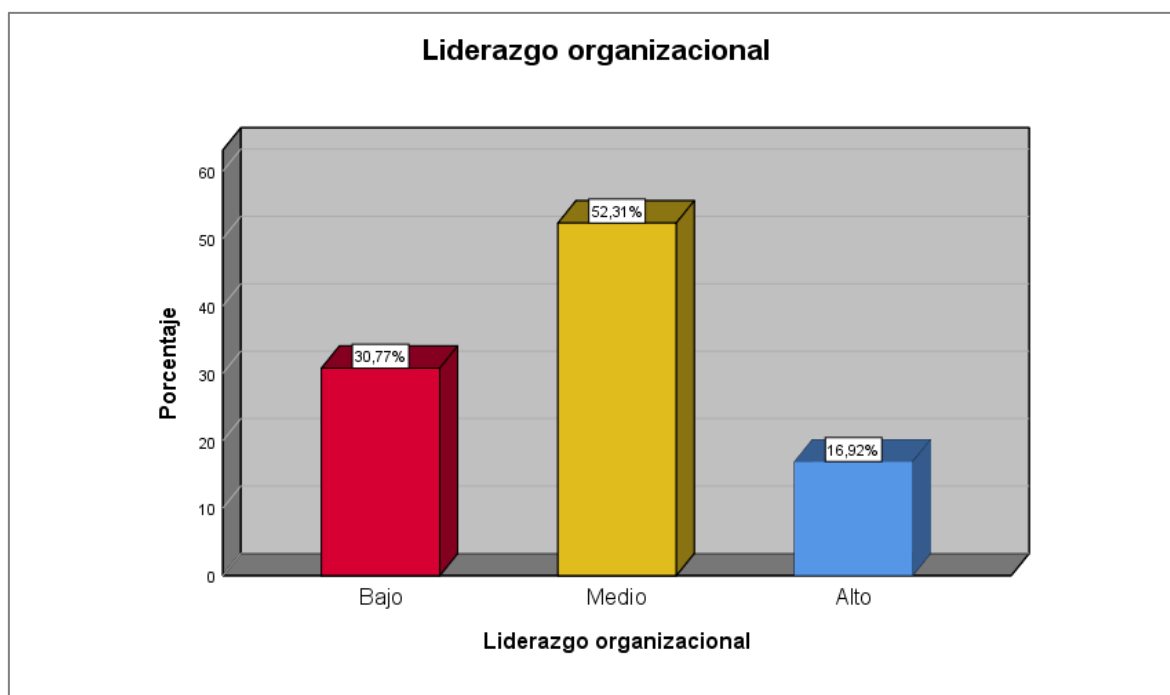
La información resultante obtenida del análisis se expondrá a través de tablas y gráficos a continuación.

Tabla 8.

Frecuencia de liderazgo organizacional.

Liderazgo organizacional					
		Frecuencia	%	% válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	30,8	30,8	30,8
	Medio	34	52,3	52,3	83,1
	Alto	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente: *Encuesta a trabajadores administrativos de recursos humanos, 2019.*



Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Resultados de liderazgo organizacional.

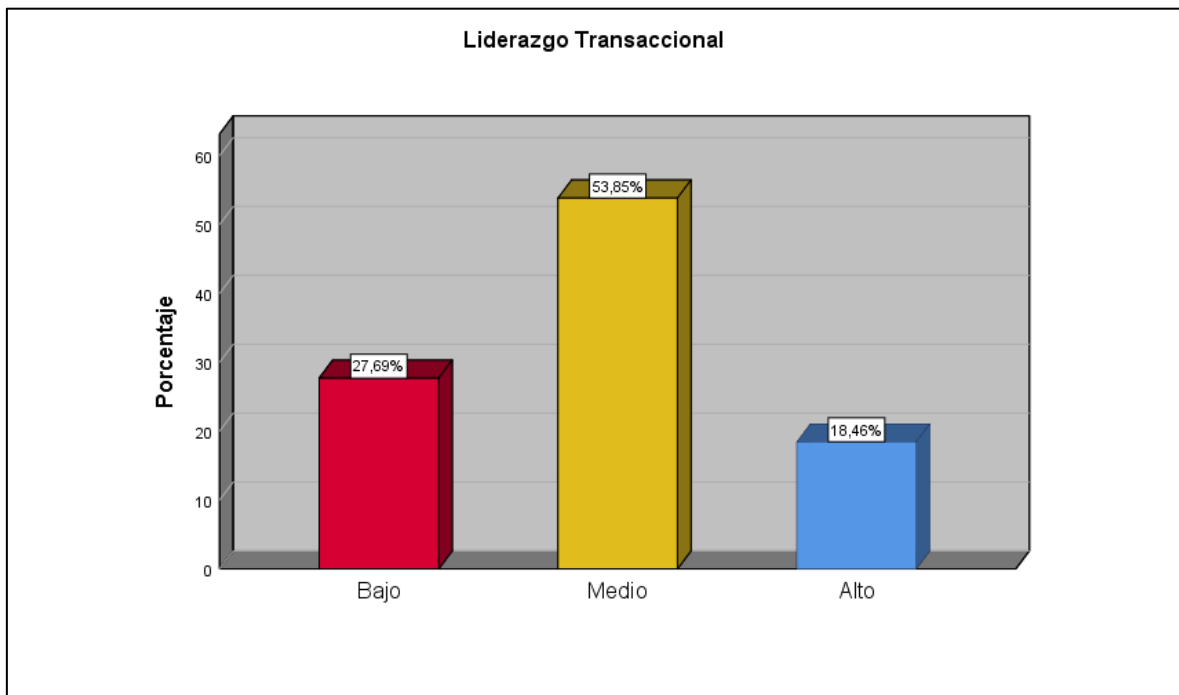
En la figura número 2, según el procesamiento de datos mediante los instrumentos aplicados a la población administrativa de la empresa de recursos humanos de Lima, 2019; podemos observar que el 52.31% tiene una percepción media de liderazgo organizacional, así mismo, el 30.77% tiene una percepción baja y un 16.92% denotando una apreciación alta de liderazgo organizacional.

Tabla 9.

Frecuencia del estilo de liderazgo transaccional.

Liderazgo Transaccional					
		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Bajo	18	27,7	27,7	27,7
	Medio	35	53,8	53,8	81,5
	Alto	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos de recursos humanos, 2019.



Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Resultados de liderazgo transaccional.

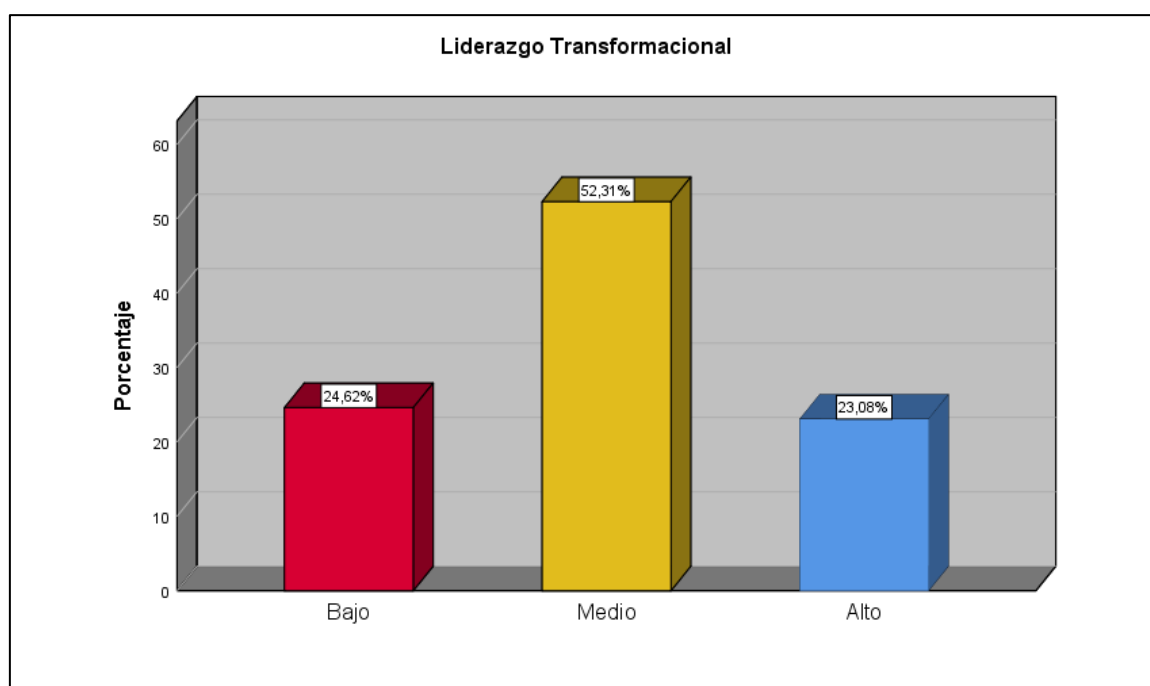
En la figura número 3, podemos apreciar que el estilo de liderazgo transaccional cuenta con una frecuencia Medio de 53.85% siendo este con mayor valor obtenido, el cual está desarrollado por la supervisión, organización y evaluación de desenvolvimiento del equipo de manera individual, este estilo es el predominante como se mencionó anteriormente, este estilo es el que prevalece mayormente en este estudio.

Tabla 10.

Frecuencia del estilo de liderazgo transformacional.

Liderazgo Transformacional					
		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Bajo	16	24,6	24,6	24,6
	Medio	34	52,3	52,3	76,9
	Alto	15	23,1	23,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos de recursos humanos, 2019.



Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Resultados de liderazgo transformacional.

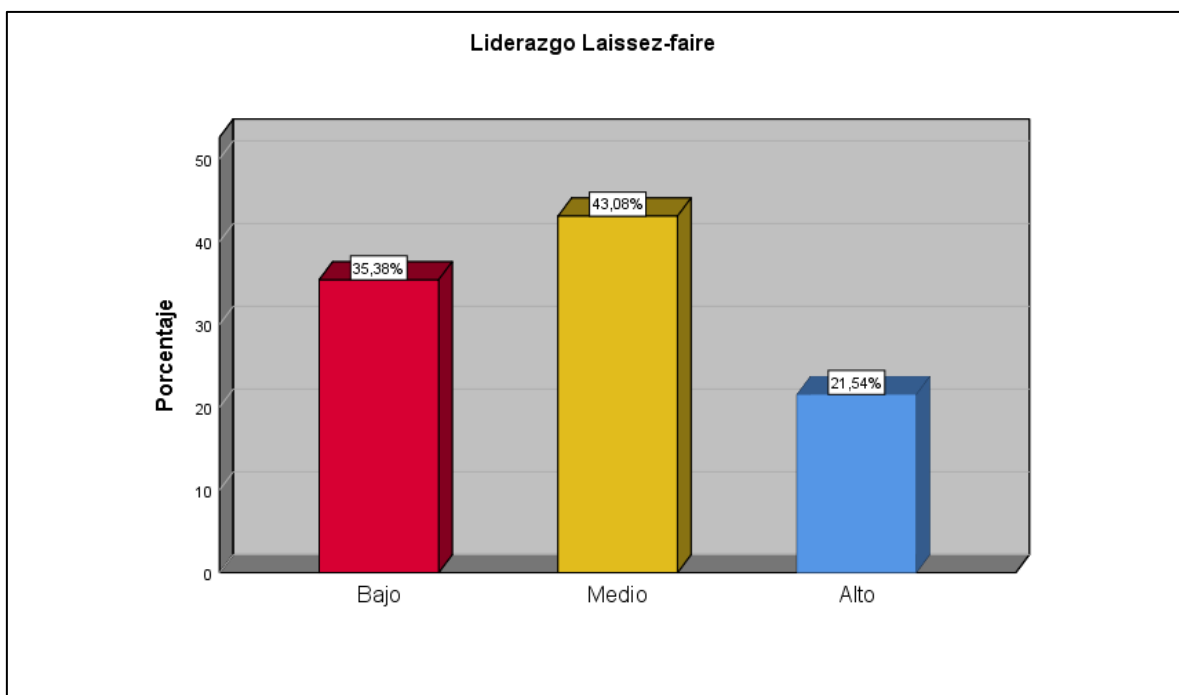
En la figura número 4, observamos que el liderazgo transformacional, busca el involucramiento del equipo de trabajo en las actividades asignadas, para el logro de los objetivos. Este estilo es el consecutivo en orden de apreciación para los encuestados teniendo un porcentaje de Medio de 52.31%.

Tabla 11.

Frecuencia del estilo de liderazgo laissez-faire.

		Liderazgo Laissez-faire			
		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Bajo	23	35,4	35,4	35,4
	Medio	28	43,1	43,1	78,5
	Alto	14	21,5	21,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos de recursos humanos, 2019.



Fuente: Elaboración propia

Figura 4: Resultado de liderazgo laissez-faire.

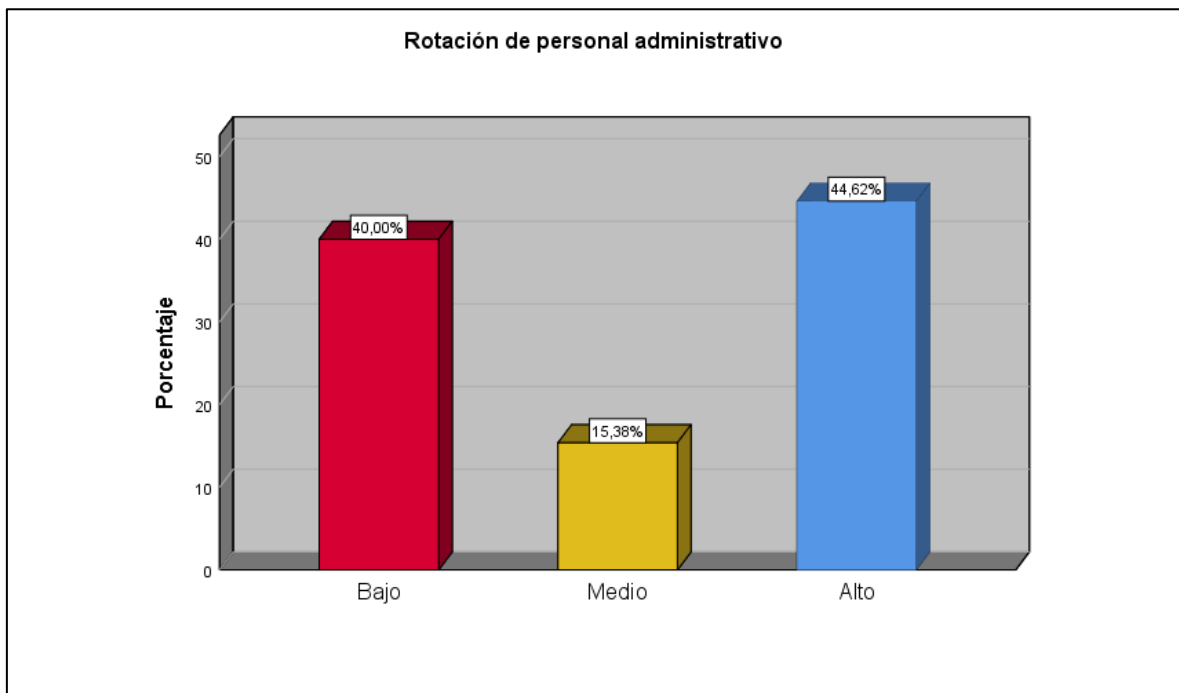
En la Figura 5, observamos que el estilo de liderazgo final apreciado por los trabajadores administrativos es el estilo laissez-faire, el cual el líder brinda libertad en el desarrollo de las actividades y toma de decisiones, este estilo tiene un grado de apreciación medio de 43.08%, una apreciación bajo de 35.38% y un grado alto de apreciación con un 21.54%.

Tabla 12.

Análisis de la Intención de rotación.

		Intención de rotación			
		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Bajo	26	40,0	40,0	40,0
	Medio	10	15,4	15,4	55,4
	Alto	29	44,6	44,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente: *Encuesta a trabajadores administrativos de recursos humanos, 2019.*



Fuente: Elaboración propia

Figura 5: Resultados de rotación de personal administrativo.

En la Tabla 12, de acuerdo con el instrumento aplicado a la intención de rotación del personal administrativo de la empresa en estudio, podemos evidenciar que un 44.62% tiene una

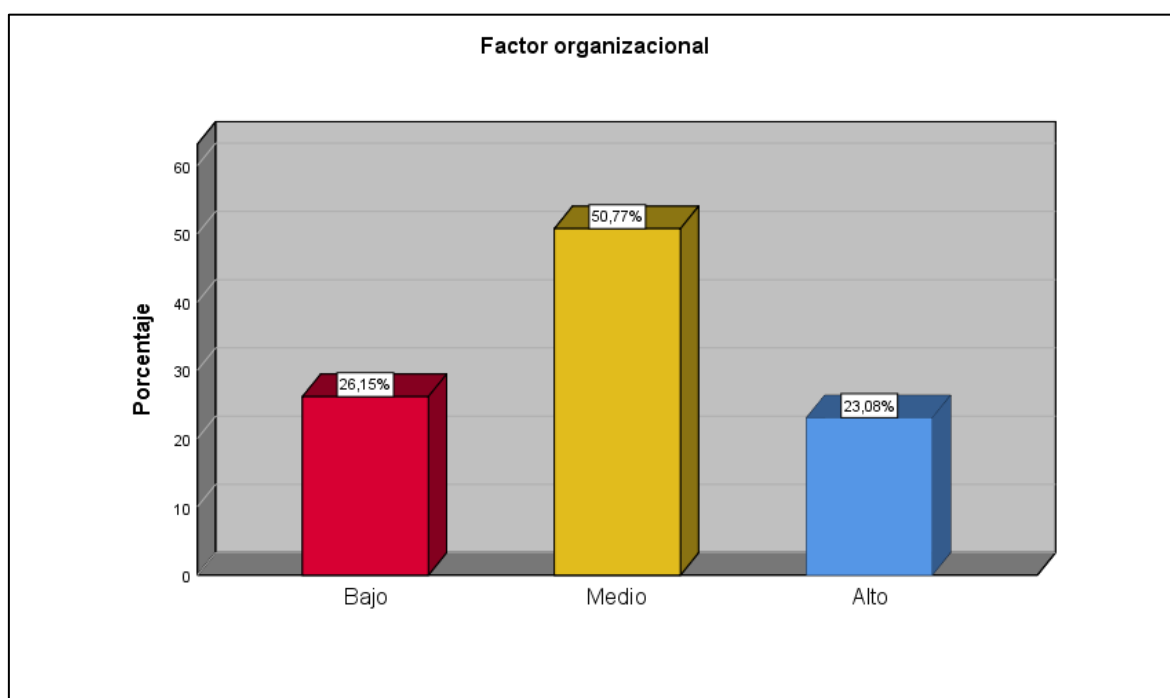
percepción alta, un 40.00% una percepción bajo y un 15.38% una percepción medio de rotación. A continuación, se muestran las dimensiones que integran la variable Intención de rotación del personal administrativo, el cual analiza el factor organizacional, factor personal, factores del entorno, satisfacción laboral y buscar trabajo.

Tabla 13.

Análisis de la Intención de rotación – factor organizacional.

		Factor organizacional			
		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Bajo	17	26,2	26,2	26,2
	Medio	33	50,8	50,8	76,9
	Alto	15	23,1	23,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente: *Encuesta a trabajadores administrativos de recursos humanos, 2019.*



Fuente: Elaboración propia

Figura 6: Resultados de intención de rotación - factor organizacional.

En la tabla número 13, se aprecia el factor organizacional de intención de rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, con la cual podemos

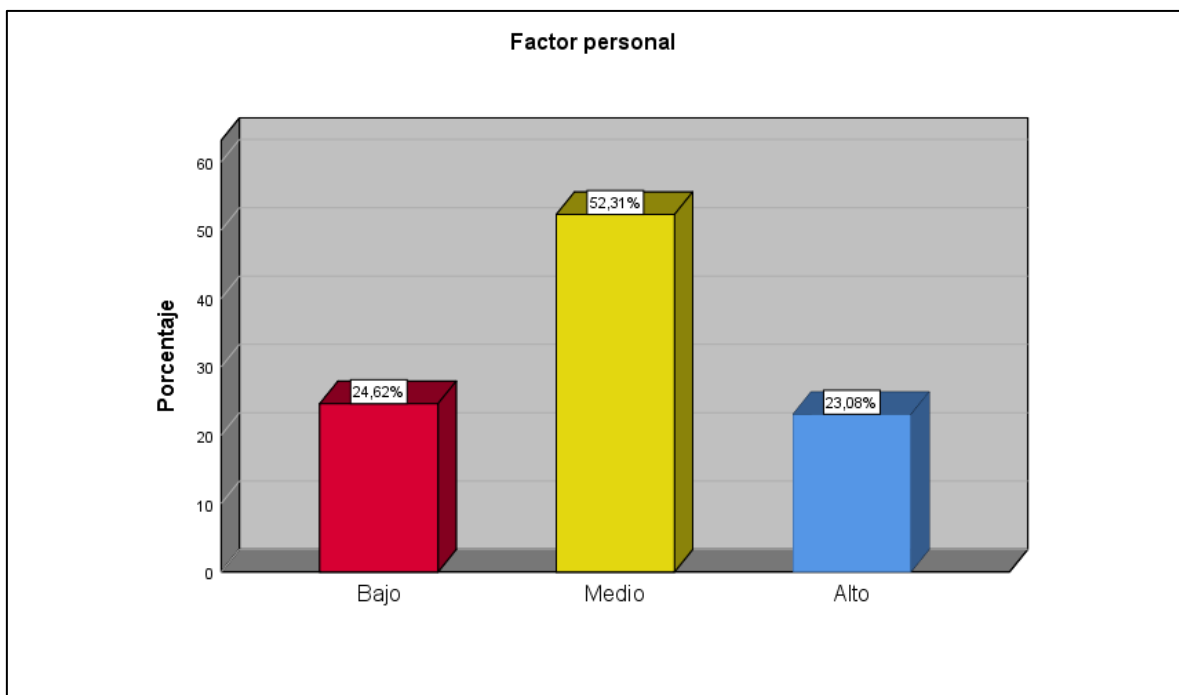
evidenciar que a un 50.77% tiene una percepción medio de rotación por factores organizacionales, a un 26.15% tiene una percepción bajo y aun 23.08% con una apreciación alta de esta variable.

Tabla 14.

Análisis de la Intención de rotación - factor personal.

		Factor personal			
		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Bajo	16	24,6	24,6	24,6
	Medio	34	52,3	52,3	76,9
	Alto	15	23,1	23,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos de recursos humanos, 2019.



Fuente: Elaboración propia

Figura 7: Resultados de intención de rotación - factor personal.

En la tabla número 14, observamos la información derivada de la aplicación de la herramienta de intención de rotación en el cual se puede apreciar que el factor personal tiene

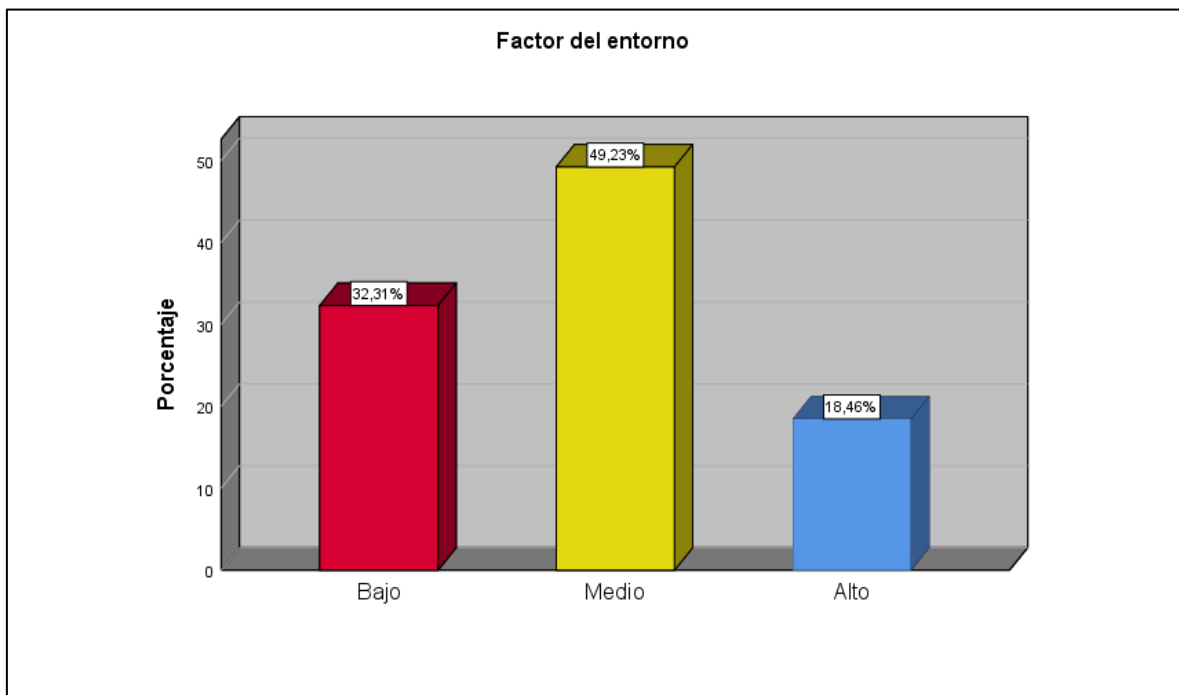
una apreciación medio del 52.31%, el 24.62% indican una apreciación de rotación personal bajo y un 23.08% percibe una rotación personal alto de este nivel.

Tabla 15.

Análisis de la Intención de rotación - factor del entorno.

		Factor del entorno			
		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Bajo	21	32,3	32,3	32,3
	Medio	32	49,2	49,2	81,5
	Alto	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente: *Encuesta a trabajadores administrativos de recursos humanos, 2019.*



Fuente: Elaboración propia

Figura 8: Resultados de intención de rotación - factor del entorno.

En la tabla 15, se observa la información derivada de la aplicación de la herramienta de rotación en el cual se puede apreciar que el factor del entorno tiene una apreciación medio

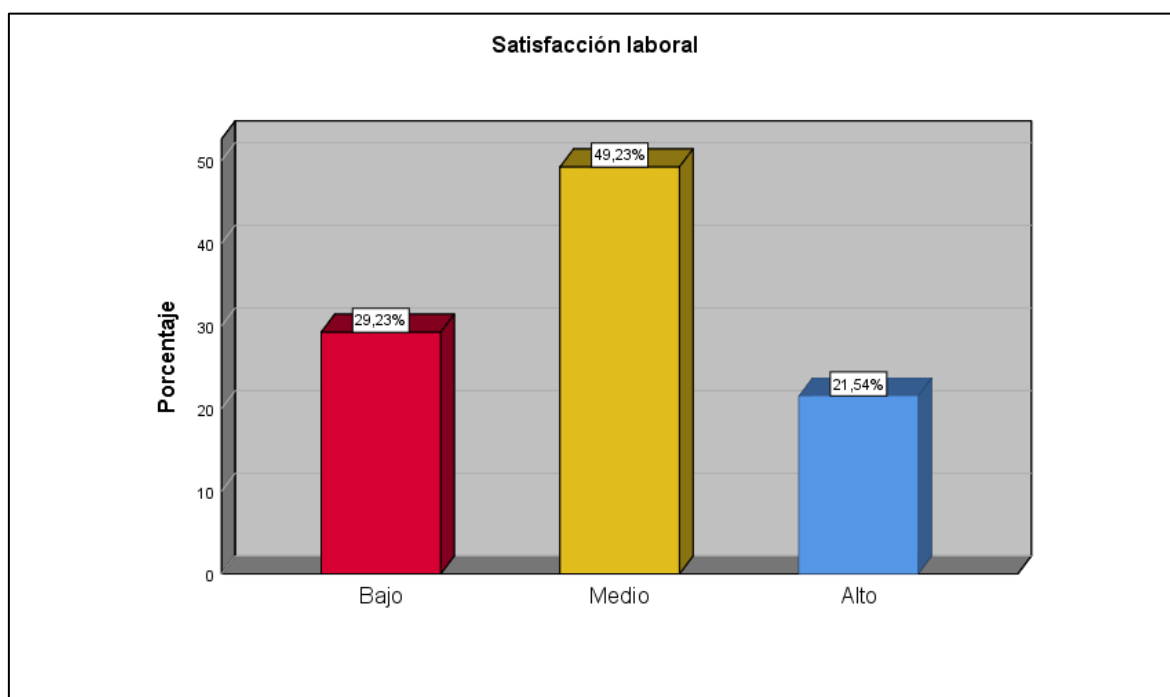
del 49.23%, el 32.31% indican una apreciación bajo y un 18.46% percibe una rotación personal alto de este nivel.

Tabla 16.

Análisis de la Intención de rotación - factor satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral			
		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Bajo	19	29,2	29,2	29,2
	Medio	32	49,2	49,2	78,5
	Alto	14	21,5	21,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente: *Encuesta a trabajadores administrativos de recursos humanos, 2019.*



Fuente: Elaboración propia

Figura 9: Resultados de intención de rotación - factor de satisfacción laboral.

En la tabla 16, se observa información derivada de la aplicación de la herramienta de rotación en el cual se puede apreciar que el factor de satisfacción laboral tiene una apreciación medio

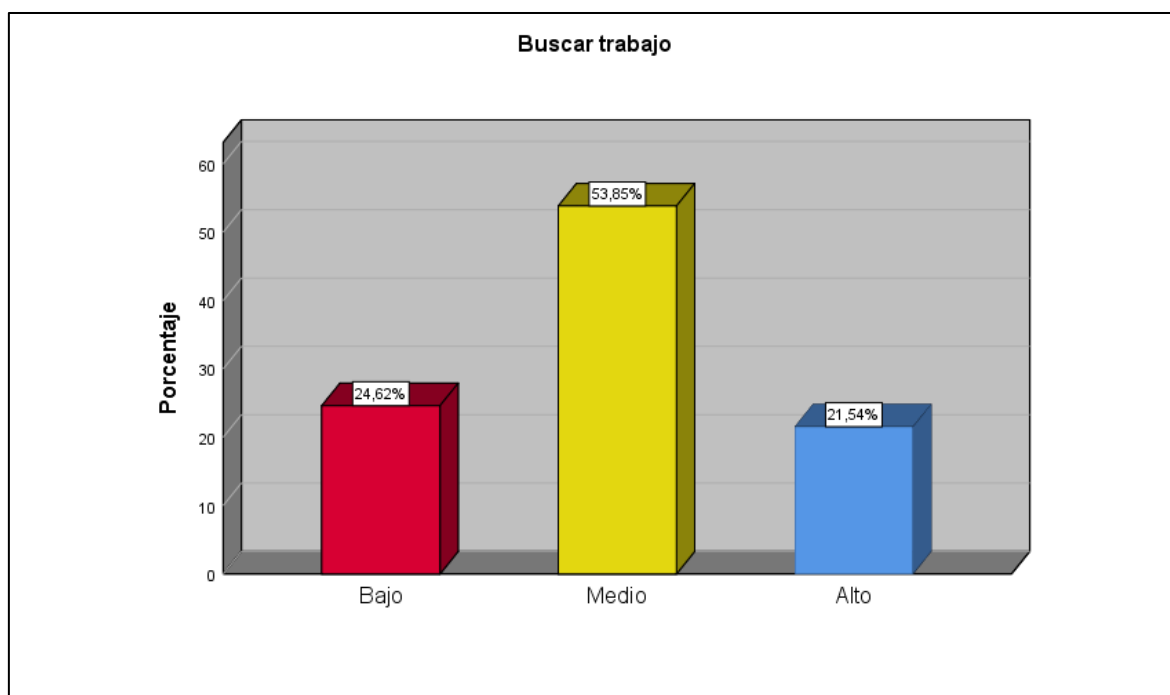
del 49.23%, el 29.23% indican una apreciación bajo y un 21.54% percibe una rotación personal alto de este nivel.

Tabla 17.

Análisis de la Intención de rotación - factor buscar trabajo.

Buscar trabajo					
		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Bajo	16	24,6	24,6	24,6
	Medio	35	53,8	53,8	78,5
	Alto	14	21,5	21,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente: *Encuesta a trabajadores administrativos de recursos humanos, 2019.*



Fuente: Elaboración propia

Figura 10: Resultados de intención de rotación - factor de buscar trabajo.

En la tabla número 17, observamos la información derivada de la aplicación de la herramienta de rotación en el cual se puede apreciar que el factor de buscar trabajo tiene una

apreciación medio del 53.85%, el 24.62% indican una apreciación bajo y un 21.54% percibe una rotación personal alto de este nivel.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el Liderazgo organizacional y rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.

H_a: Existe relación entre Liderazgo organizacional y rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019

A fin de realizar el contraste de la hipótesis se utilizó la prueba de correlación de Spearman, donde indica que la regla de decisión es:

Sig. > 0.05; Acepta la hipótesis nula, Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 18.

Correlación de Spearman entre las variables Liderazgo organizacional y la Intención de rotación.

			Variable 1: Liderazgo organizacional	Variable 2: Intención de rotación
Rho de Spearman	Variable1: Liderazgo organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,133
		Sig. (bilateral)	.	,289
		N	65	65
	Variable2: Rotación de personal administrativo	Coefficiente de correlación	-,133	1,000
		Sig. (bilateral)	,289	.
		N	65	65

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

En la tabla número 18, se muestra la información derivada de la prueba estadística de correlación de Spearman, donde el nivel mínimo de significancia aceptada es de 0.05, establecido esto, se determinó un factor correlacional de -0.133** y $p = .289$, determinando que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, cabe mencionar que el coeficiente de Spearman puede ir de 1.00 a +1.00, de este análisis podemos inferir según el valor hallado del coeficiente está dentro del rango que va de $-0.10 > r < -0.20$, de esta manera podemos afirmar que existe una correlación negativa muy débil.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre liderazgo transaccional y la intención de rotación por el factor organizacional en la empresa de recursos humanos, Lima, 2019.

H_a: Existe relación entre liderazgo transaccional y la intención de rotación por el factor organizacional en la empresa de recursos humanos, Lima, 2019.

A fin de determinar la contrastación de la hipótesis aplicaremos la prueba de correlación de Spearman, el cual define como regla de decisión: Sig. > 0.05; Acepta la hipótesis nula, Sig. < 0.05; rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 19.

Correlación de Spearman entre Liderazgo transaccional y Rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.

		Dimensión 1: Liderazgo Transaccional	Variable 2: Intención de rotación
Rho de Spearman	Dimensión 1:		
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
	Transaccional	Sig. (bilateral)	,013
		N	,919
	Variable 2:		
	Intención de rotación	Coeficiente de correlación	,013
	Sig. (bilateral)	,919	
	N	65	
		65	65

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

Tal como se puede observar en la tabla número 19, se exhibe el resultado de la aplicación de la prueba estadística de correlación de Spearman, en el cual el nivel mínimo de significancia aceptado es de 0.05, determinándose un factor correlacional de 0.013** y $p = .919$, aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, Se debe mencionar que el coeficiente de Spearman puede ir de 1.00 a +1.00, de este análisis podemos inferir según el valor hallado del coeficiente está dentro del rango que va de $0.90 > r < 1.00$, de esta manera podemos afirmar que existe una correlación positiva muy débil.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre liderazgo transformacional y la intención de rotación por el factor organizacional en la empresa de recursos humanos, Lima, 2019.

H_a: Existe relación entre liderazgo transformacional y la intención de rotación por el factor organizacional en la empresa de recursos humanos, Lima, 2019.

A fin de determinar la comparación de la hipótesis aplicaremos la prueba de correlación de Spearman, el cual define como regla de decisión: Sig. > 0.05; Acepta la hipótesis nula, Sig. < 0.05; rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 20.

Correlación de Spearman entre Liderazgo transformacional y Rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.

		Dimensión 2: Liderazgo Transformacional	Variable2: Intención de rotación
Rho de Spearman	Dimensión 2:	Coefficiente de correlación	1,000
	Liderazgo	Sig. (bilateral)	.706
	Transformacional	N	65
	Variable 2:	Coefficiente de correlación	-,048
	Intención de rotación	Sig. (bilateral)	.706
		N	65

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

Tal como se puede apreciar en la tabla número 20, se muestra el resultado de la aplicación de la prueba de estadística de correlación de Spearman, en el cual el nivel mínimo de significancia aceptado es de 0.05, establecido esto, se determinó un factor correlacional de -0.048** y p = .706, aceptándose la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, cabe mencionar que el coeficiente de Spearman puede ir de 1.00 a +1.00, de este análisis podemos inferir según el valor hallado del coeficiente está dentro del rango que va de - 0.10 > r < - 0.25, de esta manera podemos afirmar que existe una correlación negativa muy débil.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre liderazgo laissez-faire y la intención de rotación por el factor organizacional en la empresa de recursos humanos, Lima, 2019.

H_a: Existe relación entre liderazgo laissez-faire y la intención de rotación por el factor organizacional en la empresa de recursos humanos, Lima, 2019.

A fin de determinar la contrastación de la hipótesis aplicaremos la prueba de correlación de Spearman, el cual define como regla de decisión: Sig. > 0.05; Acepta la hipótesis nula, Sig. < 0.05; rechaza la hipótesis nula.

Tabla 21.

Correlación de Spearman entre Liderazgo laissez-faire y Rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.

		Dimensión 3: Liderazgo Transaccional	Variable 2: Intención de rotación
Rho de Spearman	Dimensión 3:	Coefficiente de correlación	1,000
	Liderazgo	Sig. (bilateral)	,013
	Transaccional	N	65
	Variable 2:	Coefficiente de correlación	,919
	Intención de rotación	Sig. (bilateral)	,013
		N	65

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

En la tabla 21, se muestra el resultado obtenido de la aplicación de la prueba de correlación estadística de Spearman, en el cual el nivel mínimo de significancia aceptado es de 0.05, hallándose un factor correlacional de 0.013** y $p = .919$, permitiendo establecer la aceptación de la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, Se debe mencionar que el coeficiente de Spearman puede ir de 1.00 a +1.00, de este análisis podemos inferir según el valor hallado del coeficiente está dentro del rango que va de $0.10 > r < 0.25$, de esta manera podemos afirmar que existe una correlación positiva muy débil entre la dimensión de liderazgo transaccional y la variable intención de rotación.

A continuación, se presenta en la Tabla 20, que presenta la lista de tipos de correlaciones de variables según el valor que puede tomar la correlación.

Tabla 22.

Tipos de correlación de variables.

r	Tipos de correlación de variables
- 0.90	Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75	Correlación negativa considerable.
- 0.50	Correlación negativa media.
- 0.25	Correlación negativa débil.
- 0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna de las variables.
+ 0.10	Correlación positiva muy débil.
+ 0.25	Correlación positiva débil.
+ 0.50	Correlación positiva media.
+ 0.75	Correlación positiva considerable.
+ 0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+ 1.00	Correlación positiva perfecta.

Fuente: (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

IV. Discusión

Por la información reunida y bosquejada en el marco teórico, sobre las teorías expuestas por los autores para determinar las variables, se puede establecer nuevas opiniones acerca del tema presentado en este documento de investigación, bajo esta proposición podemos afirmar que el liderazgo es un conjunto de cualidades y acciones que establecen la capacidad del líder para guiar a su equipo de trabajo al logro de objetivos y metas organizacionales, grupales y personales. De igual manera podemos indicar que la intención de rotación es el discernimiento que tiene cada individuo dentro de una organización para determinar el grado de satisfacción según sus parámetros de felicidad y satisfacción enmarcado en su jerarquía de necesidades, el cual no necesariamente va de un nivel a otro, sino que también puede saltar los niveles para alcanzar su auto realización.

En relación con los resultados obtenidos en la investigación, se acepta la hipótesis general trazada, en consecuencia del estudio del coeficiente de correlación estadística de Spearman, el cual se obtuvo un valor bilateral de -0.133^{**} determinando una correlación negativa muy débil, en tal sentido se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, de esta manera podemos inferir que concurre una correlación negativa muy débil entre la variable liderazgo organizacional y la variable de la intención de rotación del personal administrativo de la empresa de recursos humanos. Azanza et al. (2015) en su publicación en la revista *Leadership & Organization Development Journal*, determina que los colaboradores no desean un auténtico liderazgo y este tiene un efecto negativo en la intención de rotación y efectos positivos en el compromiso laboral de los empleados, encontrando una relación directa entre el auténtico liderazgo y la intención de rotación el cual está parcialmente medida por el compromiso de los empleados. En el aspecto nacional Hidalgo (2017), en su estudio de liderazgo directivo y clima organizacional, identifica existencia de relación significativa entre la variable de liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de una determinada institución, identificando un liderazgo directivo regular.

Criollo Fernández (2014) resalta en su investigación donde evalúa las variables de clima laboral y la rotación de personal, identificando un clima organizacional inadecuado y una mala relación del personal con sus líderes, en base a esto refiere que es importante un ambiente laboral adecuado e interrelación con sus líderes, para la retención del personal y el alcance de los objetivos empresariales, promoviendo el perfeccionamiento de las habilidades blandas en los líderes para una mejor convivencia entre el líder y su equipo de trabajo.

En cuestión a la hipótesis específica uno, esta suposición es aceptada identificando una correlación positiva muy fuerte del 0.919** entre liderazgo transaccional y la intención de rotación. Podemos referenciar a lo indagado por Alvarado et al (2016), el cual hace referencia a los estilos de liderazgo y compromiso organizacional buscando el estilo de liderazgo que genere un mayor compromiso organizacional, tomando en cuenta las ciertas conductas de los líderes que generen engagement con sus colaboradores, relacionando la satisfacción, compromiso organizacional y la intención de rotación.

En cuestión a la hipótesis específica dos, esta suposición es aceptada identificando una correlación negativa muy débil de -0.048** entre liderazgo transformacional y la intención de rotación. En este apartado podemos hacer referencia a Cainicela et al (2016) en donde busca determinar la satisfacción laboral, compromiso organizacional y la intención de rotación, así de igual manera el reconocimiento y crecimiento laboral, donde determina que los factores intrínsecos y extrínsecos, no tienen un efecto directo en la intención de rotación y éstos están relacionados de manera inversa con la intención de rotación.

En cuestión a la hipótesis específica tres, la suposición es aceptada identificando una correlación positiva muy débil de 0.013** con la dimensión liderazgo laissez-faire y la intención de rotación. De igual manera Nidadhayolu (2018) en su estudio donde evalúa las variables entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en diferentes empresas indias, identifica un estilo de liderazgo laissez-faire, donde el trabajador desarrolla sus actividades por compromiso individual y el logro del objetivo, para su continuidad laboral. En este aspecto halla deficiencias en los estilos de liderazgo, donde el trabajador necesita de las guías correspondientes para el desarrollo de sus actividades según lo requerido y planeado para el desarrollo de los objetivos.

V. Conclusiones

Llegado al final de esta investigación de Liderazgo organizacional y rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019. Se procederá a concluir según los datos procesados e inferir según la información obtenida.

Se puede afirmar la existencia de una relación negativa muy débil con respecto a la variable liderazgo organizacional y la intención de rotación del talento humano de las áreas administrativas de la empresa en estudio, con un Rho de Spearman igual a -0.133^{**} , de esta manera se rechaza la hipótesis general planteada, logrando alcanzar el objetivo general planteado inicialmente.

El objetivo específico número uno ha sido alcanzado e identificado, ya que, en la obtención de la información, podemos determinar que el estilo de liderazgo transaccional tiene una correlación positiva muy fuerte de 0.919^{**} con la intención de rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019; siendo el factor de búsqueda de trabajo la intención de mayor valor con un 53.85%, indicando que siempre el trabajador busca nuevos retos y mejoras salariales dentro de una organización.

El objetivo específico número dos ha sido alcanzados, ya que se pudo determinar la correlación entre la dimensión estilo de liderazgo transformacional y la variable rotación de personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019, tienen una correlación positiva media con un valor de 0.706^{**} entre la dimensión y variable antes citadas, siendo el factor de carisma el que predomina en el estilo de liderazgo transformacional según lo analizado para los trabajadores de la empresa de recursos humanos, Lima, 2019.

El objetivo específico número tres ha sido alcanzados, ya que se pudo establecer la relación entre la dimensión estilo de liderazgo transaccional tiene una correlación positiva muy fuerte de 0.919^{**} , con respecto a la variable intención de rotación del personal administrativo de recursos humanos, Lima, 2019, donde el factor predominante en este estilo de liderazgo es el de recompensa contingente, donde el líder recompensa de manera económica el esfuerzo realizado en las actividades asignadas o brindando las compensaciones por las horas extras realizadas.

VI. Recomendaciones

Este estudio investigativo ha desarrollado en una empresa de recursos humanos de la ciudad de Lima en el año 2019, por lo cual no necesariamente se puede determinar que las condiciones económicas y factores del entorno actuales sean iguales en un futuro próximo, pudiendo presentarse otros aspectos en el liderazgo y rotación del personal que se puedan evaluar en futuras investigaciones, lo cual esta investigación puede ser un referente para esos estudios, permitiendo a otros profesionales desarrollar nuevas investigaciones sobre las variables analizadas en esta investigación u otras variables que estén estrechamente vinculadas.

El estilo de liderazgo es un factor primordial que permite gestionar a los equipos destacados a cada área de la organización, permitiendo alcanzar los objetivos organizacionales trazados, siendo esta una estrategia que las organizaciones puedan usar para potenciar y desarrollar equipos de trabajo altamente productivos, Perú al ser una economía que se basa en su mayoría en medianas y pequeñas empresas donde la toma de decisiones empresariales, estrategias acerca de las actividades y el personal lo realiza el dueño o los integrantes familiares que dirigen estas organizaciones, deben fortalecer sus equipos de trabajo a través del Liderazgo, liderazgo que permita alcanzar las metas trazadas organizacionalmente, el desarrollo económico empresarial y la auto realización de sus colaboradores, ya que estos son la fuerza que se necesita para estos logros.

El estilo de liderazgo transformacional es el estilo que le permite al líder y a su equipo innovar en nuevas ideas de mejora de los procesos y resolución de problemas que se puedan identificar en la organización, permitiendo el desarrollo de las capacidades de cada integrante a través del carisma, la inspiración, la estimulación y consideración individualizada, haciendo sentir a cada integrante ser parte del equipo y de la organización, al observarse una diferencia porcentual mínima entre el estilo transaccional y el transformacional, se debe desarrollar capacitaciones y talleres entre los líderes de equipo para que realicen la transición entre un estilo y el otro, permitiendo a la organización trabajar con un estilo transformacional, permitiendo la participación de cada integrante de los diversos equipos tener participación activa dentro de la organización.

Se recomienda realizar el uso del estilo transformacional en la aplicación de manejo de equipos de trabajo así mismo ya que se encontró al analizar los datos que el personal tiene

una mayor identificación con el líder que tiene una consideración individualizada y carisma, permitiendo una visión integrando a cada miembro de su equipo.

Los líderes de equipo deben comprometerse con el logro de los objetivos no llevando la dirección por excepción sancionando o reforzando las habilidades de los integrantes de su equipo cuando la actividad ya se ha desarrollado, sino, capacitando y realizando un seguimiento hasta el manejo de la actividad asignada, llevando un cierto nivel de control en cada integrante que permita monitorear las actividades y poder lograr el alcance de los objetivos.

En el caso de los líderes que manejan el estilo de liderazgo laissez-faire, deben tener en claro que este tipo de liderazgo se aplica a equipos de trabajo maduros y altamente comprometidos, donde no se requiere de un líder que los guíe e indiquen que actividades deben desarrollar, por otro lado, si se aplica este estilo a equipos jóvenes no se logrará los objetivos ya que estos necesitan de un guía para el logro de los objetivos.

El liderazgo organizacional aplicado en la empresa va de la mano con la rotación de personal, esto nos indica que la gestión que realiza el líder es un factor primordial ante su equipo, ya que los motivos intrínsecos de cada persona pueden influir de manera distinta para tomar las decisiones de retirarse de la organización, para estos casos, el líder debe conocer a su equipo de trabajo para gestionarlas y potenciar las habilidades individuales de cada integrante de su equipo en el ámbito laboral tanto como en lo personal.

Referencias

- Adams, J., & Yoder, J. (1985). *Effective leadership for women and men*. New Jersey.
- Alaniz, R. (2014). *Accountingweb*. Obtenido de <https://www.accountingweb.com/practice/practice-excellence/three-problems-caused-by-employee-turnover-and-implications-of-an>
- Alvarado Alvarado, K. P., Parodi Zuazo, G. T., & Ruiz Moncayo, M. Y. (2016). *Estilos de Liderazgo y compromiso organizacional con medición de Engagement en Técnicos de maquinaria pesada*. Lima. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11354/1590>
- Azanza, G., Moriano, J., Molero, F., & Lévy Mangin, J. (2015). The effects of authentic leadership on turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(8), 955-971. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2014-0056>
- Barra Tello, T. C. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017*. Lima: UCV.
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (2008). *The Bass handbook of leadership. Theory, research & managerial applications*. New York: Free Press.
- Blas Torrejón, C., Gutiérrez Luque, C., Jara Orozco, M. P., & Julián Pizarro, M. C. (2016). *El liderazgo situacional como herramienta de gestión para mejorar el desempeño y crear valor en las medianas empresas de Lima*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias.
- Bonifaz Villar, C. d. (2012). *Liderazgo organizacional*. México: Red Tercer Milenio.
- Cainicela Ramírez, F. J., & Pazos Egúsqüiza, P. J. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú*. Lima: Repositorio insitucional Universidad del Pacífico.
- Chambilla Loza, B. (2017). *Estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional en la Institución Educativa Rafael Díaz*,

- Moquegua 2017. Moquegua. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2465>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Cifuentes Cadena, T. (2017). *Análisis de factores que influyen en la rotación de personal en una empresa del rubro de alimentos y bebidas*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Criollo Fernández, L. M. (2014). *Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A.* Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007-133.pdf>
- Damien, J., Christine, K., Kok-Yee, N., & Soon, A. (2007). Turnover of information technology professionals: A narrative review, meta-analytic structural equation modeling, and model development. *ResearchGate*, 547-577. doi:10.2307/25148807
- Económica, E. (08 de 11 de 2019). Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/liderazgo-democratico/>
- ESERP. (11 de 09 de 2019). *ESERP.com*. Obtenido de <https://es.eserp.com/articulos/que-es-liderazgo-laissez-faire/>
- Figueredo, E. V. (28 de 10 de 2019). *Instituto Peruano de educación en derechos humanos y la Paz*. Obtenido de <http://www.ipedehp.org.pe/userfiles/Liderazgo%20-%20Cerei.pdf>
- Flores, R., Badii, M., & Abreau, J. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *Daena journal* 3(1), 65-99. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)
- Follet, R. F., & Stewart, B. A. (1985). Soil erosion and crop productivity. *I. Y. Ballew, D. A. Fuccillo, & D. R. Buxton (Eds.). Madison^ eWisconsin Wisconsin: American Society of Agronomy*(No. 631.45/F667).
- García Hernández, Y., & Mendoza, J. (2015). *Influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional de una institución educativa de nivel medio superior del estado de Hidalgo, Mexico*. México. doi:10.13140/RG.2.2.1342.7929

- Gestión. (08 de 11 de 2019). *Gestion.org*. Obtenido de <https://www.gestion.org/el-liderazgo-laissez-faire/>
- Hampshire University Southern New. (25 de 10 de 2019). *snhu.edu*. Obtenido de Southern New Hampshire University: <https://www.snhu.edu/about-us/newsroom/2018/07/what-is-organizational-leadership>
- Hassan, M., Hassan, S., Khan, D. K., & Naseem, M. (2011). Employee retention as a challenge in leather industry. *Global Journal of Human-Social Science Research*, 9-14.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana de editores, SA DE CV.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5a. ed. ed.). México: Editora McGraw-Hill.
- Hidalgo Estrella, L. Y. (2017). *Liderazgo directivo y clima organizacional de la Institución Educativa N° 0755 Horacio Zevallos Gámez, distrito de Campanilla, provincia de Mariscal Cáceres 2016*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid, España: McGraw Hill.
- Levin, R. I., & Rubin, D. S. (2004). *Estadística para administración y economía*. México: Pearson Educación.
- Manso Pinto, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 79-86.
- Melgar Esquivel, E. C. (2016). *Liderazgo gerencial y cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - 2016*. Lima: UCV.
- Mendoza Torres, M. R., & Ortiz Riaga, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XIV(1), 118-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=909/90900107>

- Miller, H. E., Katerberg, R., & Hulin, C. L. (1979). *Evaluation of the Mobley, Horner, and Hollingsworth model of employee turnover*. Journal Article.
- Monroy Antón, A., & Sáez Rodríguez, G. (2012). Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte. *Lecturas: Educación Física y Deportes, Revista Digital*(164). Recuperado el 24 de 10 de 2019, de <http://www.efdeportes.com/efd164/las-teorias-sobre-la-motivacion-y-el-deporte.htm>
- Nidadhavolu, A. (2018). *Impact of Leadership Styles on Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment – A Study in the Construction Sector in India*. Kentucky: Western Kentucky University.
- Ogliastri, E., McMillen, C., Arias, M. E., de Bustamante, C., Dávila, C., Dorfman, P., . . . Martínez, S. (1º semestre 1999). Cultura y liderazgo organizacional en 10 países de América Latina. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, 29-57. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71602203>
- Online St. Thomas University. (25 de 10 de 2019). *What is Laissez-Faire Leadership? How Autonomy Can Drive Success*. Obtenido de STU Online: <https://online.stu.edu/articles/education/what-is-laissezfaire-leadership.aspx>
- Orellana Nirian, P. (02 de 11 de 2019). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-autocratico.html>
- Osinki, I. C., & Bruno, A. S. (1998). Categorías de respuesta en escalas tipo Likert. *Psicothema. Psicothema*, 10(3), 623-631.
- Peiró, J., & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid, España.
- Ramírez Méndez, G. A. (2013). Liderazgo organizacional. Un desafío permanente. *Universidad & Empresa*, 15(25), 5-11.
- Rivera Porras, D. A., Berbesi Carrillo, Y. M., & Ramírez Piedrahita, M. L. (2018). Georreferenciación y su influencia en el Liderazgo Organizacional: Una mirada desde el desarrollo de las habilidades directivas. *Espacios*, 39(34), 2.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

- Samaniego, C. (1998). *Absentismo, Rotación Productividad. Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones*. Madrid: Ediciones Piramide.
- Samuel, M. O., & Chipunza, C. (2009). Employee retention and turnover: Using motivational variables as a panacea. *African Journal of Business Management*, 3(8), 410-415.
- Ton, Z., & Huckman, R. S. (2008). Managing the impact of employee turnover on performance: The role of process conformance. *Organization Science*, 1(19), 56-68.
- Tracey, J. B., & Hinkin, T. R. (2008). Contextual factors and cost profiles associated with employee turnover. *Cornell Hotel & Restaurant Administration Quarterly*(49), 12-27.
- Valderrama Pérez, L. W. (Enero de 2019). Estudio de la relación entre el Liderazgo organizacional y la Gestión de una empresa educativa peruana. *Iberoamerican Business Journal*, 2(1), 20-36.
doi:<http://dx.doi.org/10.22451/5817.ibj2019.vol2.2.11020>
- Varela, F. (02 de 11 de 2019). *Academia*. Obtenido de https://www.academia.edu/1796675/Liderazgo_en_el_Sector_P%C3%BAblico._Aproximaciones_y_Desencuentros_con_el_Sector_Privado
- Warrick, D. (1981). Leadership styles and their consequences. *Journal of Experiential Learning and Simulation*, 3-4, 155-172.
- WordReference. (25 de 11 de 2019). *WordReference.com | Online Language Dictionaries*. Obtenido de <https://www.wordreference.com/definicion/baremo>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA																								
<p>Problema General.</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo organizacional y la intención de rotación del personal administrativo de la empresa de recursos humanos, Lima, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la intención de rotación en el personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y la intención de rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre liderazgo laissez-faire y la intención de rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019?</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo organizacional y la intención de rotación del personal administrativo de la empresa de recursos humanos, Lima, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la intención de rotación en el personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y la intención de rotación en el personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre el estilo de liderazgo laissez-faire y la intención de rotación en el personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.</p>	<p>Hipótesis general.</p> <p>Existe una relación significativa entre el Liderazgo organizacional y la intención de rotación del personal administrativo de una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1. Existe relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la intención de rotación en el personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.</p> <p>H2. Existe relación entre el estilo de liderazgo transformacional y la intención de rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.</p> <p>H3. Existe relación entre el estilo de liderazgo laissez-faire y la intención de rotación del personal administrativo en una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo organizacional.</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Liderazgo transaccional</td> <td style="text-align: center;">Carisma</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Inspiración</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Estimulación intelectual</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Consideración individualizada</td> <td style="text-align: center;">Recompensa contingente</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Liderazgo transformacional</td> <td style="text-align: center;">Dirección por excepción</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Liderazgo laissez-faire</td> <td style="text-align: center;">Ausencia de liderazgo</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Intención de rotación.</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Factores organizacionales</td> <td style="text-align: center;">Desenvolvimiento</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Factores personales</td> <td style="text-align: center;">Satisfacción</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Factores del entorno</td> <td style="text-align: center;">Autorrealización</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Satisfacción laboral</td> <td style="text-align: center;">Calidad laboral</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Intención de buscar</td> <td style="text-align: center;">Temporalidad</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Liderazgo transaccional	Carisma	Inspiración	Estimulación intelectual	Consideración individualizada	Recompensa contingente	Liderazgo transformacional	Dirección por excepción	Liderazgo laissez-faire	Ausencia de liderazgo	Dimensiones	Indicadores	Factores organizacionales	Desenvolvimiento	Factores personales	Satisfacción	Factores del entorno	Autorrealización	Satisfacción laboral	Calidad laboral	Intención de buscar	Temporalidad	<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Población: Trabajadores del área administrativa de una empresa de recursos humanos</p> <p>Muestra: Selección: No probabilístico Tamaño: Censal ya que coincide con la población 65 trabajadores.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Análisis de datos: Programa estadístico SPSS V25. Rho Spearman. Tablas.</p>
Dimensiones	Indicadores																											
Liderazgo transaccional	Carisma																											
	Inspiración																											
	Estimulación intelectual																											
Consideración individualizada	Recompensa contingente																											
Liderazgo transformacional	Dirección por excepción																											
Liderazgo laissez-faire	Ausencia de liderazgo																											
Dimensiones	Indicadores																											
Factores organizacionales	Desenvolvimiento																											
Factores personales	Satisfacción																											
Factores del entorno	Autorrealización																											
Satisfacción laboral	Calidad laboral																											
Intención de buscar	Temporalidad																											

Anexo 2: Validación de expertos de la variable Liderazgo organizacional

Anexo 2: Matriz de instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos																								
Liderazgo organizacional	Liderazgo transformacional	Carisma Inspiración Estimulación intelectual Consideración individualizada	3, 21, 33, 34	1: Total desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo 5: Total acuerdo	<table border="1"> <thead> <tr> <th>X 5</th> <th>Bajo</th> <th>Medio</th> <th>Alto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Variable</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	X 5	Bajo	Medio	Alto	Variable																			
	X 5	Bajo	Medio			Alto																							
	Variable																												
Liderazgo transaccional	Recompensa contingente Dirección por excepción	19, 22, 24																											
Liderazgo Laissez-faire	Ausencia de liderazgo	4, 15, 23, 25, 28, 29, 30																											

Anexo 3: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable:

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
3	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.	✓		✓		✓		
21	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	✓		✓		✓		
33	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesiten.	✓		✓		✓		
34	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	✓		✓		✓		
19	Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.	✓		✓		✓		
22	Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre lo que necesitamos.	✓		✓		✓		
24	Nos da charlas para motivarnos.	✓		✓		✓		
4	Cuenta con nuestro respeto.	✓		✓		✓		
15	Potencia nuestra motivación de éxito.	✓		✓		✓		
23	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.	✓		✓		✓		
25	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.	✓		✓		✓		
28	Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva.	✓		✓		✓		
29	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos.	✓		✓		✓		
30	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.	✓		✓		✓		
13	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.	✓		✓		✓		
14	Tenemos plena confianza en él.	✓		✓		✓		
17	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstaculo.	✓		✓		✓		
LIDERAZGO TRANSACCIONAL								

2	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien.	/		/		/	
5	Evita involucrarse en nuestro trabajo.	/		/		/	
7	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".	/		/		/	
8	Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.	/		/		/	
9	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	/		/		/	
10	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro esfuerzo.	/		/		/	
11	Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.	/		/		/	
12	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.	/		/		/	
16	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.	/		/		/	
18	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien.	/		/		/	
26	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.	/		/		/	
LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE							
1	Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento.	/		/		/	
6	No nos dice en donde se sitúa en algunas ocasiones.	/		/		/	
20	Evita tomar desiciones.	/		/		/	
27	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema.	/		/		/	
31	Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas.	/		/		/	
32	Es probable que esté ausente cuando se lo necesita.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Fernando A. Nolasco Labajos

DNI. 40086182

Especialidad del validador. Metodología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de 01 del 2020



Firma del Experto Informante.

Anexo 2: Matriz de instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos																								
Liderazgo organizacional	Liderazgo transformacional	Carisma Inspiración Estimulación intelectual Consideración individualizada	3, 21, 33, 34	1: Total desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo 5: Total acuerdo	<table border="1"> <thead> <tr> <th>X 5</th> <th>Bajo</th> <th>Medio</th> <th>Alto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Variable</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	X 5	Bajo	Medio	Alto	Variable																			
	X 5	Bajo	Medio			Alto																							
	Variable																												
Liderazgo transaccional	Recompensa contingente Dirección por excepción	19, 22, 24																											
Liderazgo Laissez-faire	Ausencia de liderazgo	4, 15, 23, 25, 28, 29, 30																											

Anexo 3: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable:

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
3	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.	/		/		/		
21	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	/		/		/		
33	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesiten.	/		/		/		
34	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	/		/		/		
19	Nos hace saber que nos basamos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.	/		/		/		
22	Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre lo que necesitamos.	/		/		/		
24	Nos da charlas para motivarnos.	/		/		/		
4	Cuenta con nuestro respeto.	/		/		/		
15	Potencia nuestra motivación de éxito.	/		/		/		
23	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.	/		/		/		
25	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.	/		/		/		
28	Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva.	/		/		/		
29	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos.	/		/		/		
30	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.	/		/		/		
13	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.	/		/		/		
14	Tenemos plena confianza en él.	/		/		/		
17	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstaculo.	/		/		/		
LIDERAZGO TRANSACCIONAL								

2	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien.	/		/		/	
5	Evita involucrarse en nuestro trabajo.	/		/		/	
7	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".	/		/		/	
8	Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.	/		/		/	
9	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	/		/		/	
10	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro esfuerzo.	/		/		/	
11	Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.	/		/		/	
12	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.	/		/		/	
16	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.	/		/		/	
18	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien.	/		/		/	
26	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.	/		/		/	
LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE							
1	Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento.	/		/		/	
6	No nos dice en donde se sitúa en algunas ocasiones.	/		/		/	
20	Evita tomar desiciones.	/		/		/	
27	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema.	/		/		/	
31	Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas.	/		/		/	
32	Es probable que esté ausente cuando se lo necesita.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Zárate Ruiz Gustavo ERNESTO

DNI.....09870134.....

Especialidad del validador.....Temáticas.....

.....11 de del 20.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

17	En mi trabajo doy lo mejor de mí todos los días.	✓		✓		✓	
18	Mi jefe inmediato es una persona de confianza y con quien tengo buena comunicación.	✓		✓		✓	
19	Recibo reconocimientos o elogios por hacer bien mi trabajo.	✓		✓		✓	
20	Mis compañeros de trabajo están comprometidos a realizar un trabajo de calidad.	✓		✓		✓	
INTENCIÓN DE BUSCAR							
21	Para mi este trabajo es provisional.	✓		✓		✓	
22	Pienso que me sentiría más a gusto en otra empresa.	✓		✓		✓	
23	Estaría dispuesto(a) a cambiar de trabajo en los 3 próximos meses.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VALESOS SALAZAR EDUARDO

DNI..... 18212404

Especialidad del validador..... TEMÁTICO

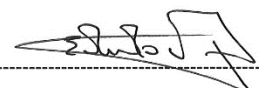
..... 01 de ENERO del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 3: Validación de expertos de la variable Rotación

Anexo 2: Rotación

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos																				
Rotación	FACTORES ORGANIZACIONALES	Desenvolvimiento	1-5	1: Total desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo 5: Total acuerdo	<table border="1"> <thead> <tr> <th>X 5</th> <th>Bajo</th> <th>Medio</th> <th>Alto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Variable</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	X 5	Bajo	Medio	Alto	Variable															
	X 5	Bajo	Medio			Alto																			
	Variable																								
FACTORES PERSONALES	Satisfacción	6-10																							
FACTORES DEL ENTORNO	Autorrealización	11-15																							
SATISFACCIÓN LABORAL	Calidad	16-20																							
IINTENCIÓN DE BUSCAR	Temporalidad	21-23																							

Anexo 3: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable:

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
FACTORES ORGANIZACIONALES								
1	Trabajo en un ambiente con mucha presión	✓		✓		✓		
2	Mis opiniones son tomadas en cuenta en mi trabajo.	✓		✓		✓		
3	Recibo el respeto que merezco por parte de mis compañeros y superiores.	✓		✓		✓		
4	Tengo el apoyo adecuado en situaciones difíciles por parte de mis superiores.	✓		✓		✓		
5	Las condiciones de seguridad laboral son adecuadas.	✓		✓		✓		
FACTORES PERSONALES								
6	Mi centro laboral queda lejos del lugar donde vivo.	✓		✓		✓		
7	Estoy conforme con el puesto de trabajo que tengo.	✓		✓		✓		
8	Mi trabajo me da la suficiente estabilidad económica.	✓		✓		✓		
9	Soy tratado de manera justa en el trabajo.	✓		✓		✓		
10	El centro donde laboro me permite mostrar mi personalidad.	✓		✓		✓		
FACTORES DEL ENTORNO								
11	Tengo posibilidades de un ascenso laboral.	✓		✓		✓		
12	Mis perspectivas de empleo son amplias.	✓		✓		✓		
13	Recibo un salario inferior respecto del ofrecido en el mercado.	✓		✓		✓		
14	Me resulta fácil encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓		
15	Tengo experiencia en este mercado laboral.	✓		✓		✓		
SATISFACCIÓN LABORAL								
16	Cuento con los materiales y el equipo necesario para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		

17	En mi trabajo doy lo mejor de mí todos los días.	✓		✓		✓	
18	Mi jefe inmediato es una persona de confianza y con quien tengo buena comunicación.	✓		✓		✓	
19	Recibo reconocimientos o elogios por hacer bien mi trabajo.	✓		✓		✓	
20	Mis compañeros de trabajo están comprometidos a realizar un trabajo de calidad.	✓		✓		✓	
INTENCIÓN DE BUSCAR							
21	Para mí este trabajo es provisional.	✓		✓		✓	
22	Pienso que me sentiría más a gusto en otra empresa.	✓		✓		✓	
23	Estaría dispuesto(a) a cambiar de trabajo en los 3 próximos meses.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Fernando Nolazco Labajos*

DNI.....*40086182*.....

Especialidad del validador.....*Metodología*.....

11 de 01 del 20 20

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
Firma del Experto Informante.

Anexo 2: Rotación

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos																				
Rotación	FACTORES ORGANIZACIONALES	Desenvolvimiento	1-5	1: Total desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo 5: Total acuerdo	<table border="1"> <thead> <tr> <th>X 5</th> <th>Bajo</th> <th>Medio</th> <th>Alto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Variable</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	X 5	Bajo	Medio	Alto	Variable															
	X 5	Bajo	Medio			Alto																			
	Variable																								
FACTORES PERSONALES	Satisfacción	6-10																							
FACTORES DEL ENTORNO	Autorrealización	11-15																							
SATISFACCIÓN LABORAL	Calidad	16-20																							
IIINTENCIÓN DE BUSCAR	Temporalidad	21-23																							

Anexo 3: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable:

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
FACTORES ORGANIZACIONALES								
1	Trabajo en un ambiente con mucha presión	✓		✓		✓		
2	Mis opiniones son tomadas en cuenta en mi trabajo.	✓		✓		✓		
3	Recibo el respeto que merezco por parte de mis compañeros y superiores.	✓		✓		✓		
4	Tengo el apoyo adecuado en situaciones difíciles por parte de mis superiores.	✓		✓		✓		
5	Las condiciones de seguridad laboral son adecuadas.	✓		✓		✓		
FACTORES PERSONALES								
6	Mi centro laboral queda lejos del lugar donde vivo.	✓		✓		✓		
7	Estoy conforme con el puesto de trabajo que tengo.	✓		✓		✓		
8	Mi trabajo me da la suficiente estabilidad económica.	✓		✓		✓		
9	Soy tratado de manera justa en el trabajo.	✓		✓		✓		
10	El centro donde laboro me permite mostrar mi personalidad.	✓		✓		✓		
FACTORES DEL ENTORNO								
11	Tengo posibilidades de un ascenso laboral.	✓		✓		✓		
12	Mis perspectivas de empleo son amplias.	✓		✓		✓		
13	Recibo un salario inferior respecto del ofrecido en el mercado.	✓		✓		✓		
14	Me resulta fácil encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓		
15	Tengo experiencia en este mercado laboral.	✓		✓		✓		
SATISFACCIÓN LABORAL								
16	Cuento con los materiales y el equipo necesario para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		

17	En mi trabajo doy lo mejor de mí todos los días.	✓		✓		✓	
18	Mi jefe inmediato es una persona de confianza y con quien tengo buena comunicación.	✓		✓		✓	
19	Recibo reconocimientos o elogios por hacer bien mi trabajo.	✓		✓		✓	
20	Mis compañeros de trabajo están comprometidos a realizar un trabajo de calidad.	✓		✓		✓	
INTENCIÓN DE BUSCAR							
21	Para mí este trabajo es provisional.	✓		✓		✓	
22	Pienso que me sentiría más a gusto en otra empresa.	✓		✓		✓	
23	Estaría dispuesto(a) a cambiar de trabajo en los 3 próximos meses.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Zarate Ruiz Gustavo Ernesto

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Temático

11 de 01 del 20 20

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 3: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable:

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
FACTORES ORGANIZACIONALES								
1	Trabajo en un ambiente con mucha presión	✓		✓		✓		
2	Mis opiniones son tomadas en cuenta en mi trabajo.	✓		✓		✓		
3	Recibo el respeto que merezco por parte de mis compañeros y superiores.	✓		✓		✓		
4	Tengo el apoyo adecuado en situaciones difíciles por parte de mis superiores.	✓		✓		✓		
5	Las condiciones de seguridad laboral son adecuadas.	✓		✓		✓		
FACTORES PERSONALES								
6	Mi centro laboral queda lejos del lugar donde vivo.	✓		✓		✓		
7	Estoy conforme con el puesto de trabajo que tengo.	✓		✓		✓		
8	Mi trabajo me da la suficiente estabilidad económica.	✓		✓		✓		
9	Soy tratado de manera justa en el trabajo.	✓		✓		✓		
10	El centro donde laboro me permite mostrar mi personalidad.	✓		✓		✓		
FACTORES DEL ENTORNO								
11	Tengo posibilidades de un ascenso laboral.	✓		✓		✓		
12	Mis perspectivas de empleo son amplias.	✓		✓		✓		
13	Recibo un salario inferior respecto del ofrecido en el mercado.	✓		✓		✓		
14	Me resulta fácil encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓		
15	Tengo experiencia en este mercado laboral.	✓		✓		✓		
SATISFACCIÓN LABORAL								
16	Cuento con los materiales y el equipo necesario para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		

17	En mi trabajo doy lo mejor de mí todos los días.	✓		✓		✓	
18	Mi jefe inmediato es una persona de confianza y con quien tengo buena comunicación.	✓		✓		✓	
19	Recibo reconocimientos o elogios por hacer bien mi trabajo.	✓		✓		✓	
20	Mis compañeros de trabajo están comprometidos a realizar un trabajo de calidad.	✓		✓		✓	
INTENCIÓN DE BUSCAR							
21	Para mi este trabajo es provisional.	✓		✓		✓	
22	Pienso que me sentiría más a gusto en otra empresa.	✓		✓		✓	
23	Estaría dispuesto(a) a cambiar de trabajo en los 3 próximos meses.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VALESOS SALAZAR EDUARDO

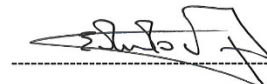
DNI 18212404

Especialidad del validador TEMÁTICO

01 de Enero del 2020

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 4: Correlación de las dimensiones del estilo de liderazgo transformacional y rotación de personal

Carisma * Rotación de personal administrativo

Tabla cruzada

Recuento

		Rotación de personal administrativo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Carisma	Bajo	10	4	11	25
	Medio	6	4	16	26
	Alto	10	2	2	14
Total		26	10	29	65

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,188	,120	-1,520	,133 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,161	,127	-1,298	,199 ^c
N de casos válidos		65			

Inspiración * Rotación de personal administrativo

Tabla cruzada

Recuento

		Rotación de personal administrativo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Inspiración	Bajo	3	2	5	10
	Medio	17	6	19	42
	Alto	6	2	5	13
Total		26	10	29	65

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,089	,121	-,706	,483 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,088	,121	-,700	,486 ^c
N de casos válidos		65			

Estimulación intelectual * Rotación de personal administrativo

Tabla cruzada

Recuento

		Rotación de personal administrativo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estimulación intelectual	Bajo	7	1	5	13
	Medio	14	6	19	39
	Alto	5	3	5	13
Total		26	10	29	65

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,053	,124	,421	,675 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,051	,125	,404	,688 ^c
N de casos válidos		65			

Consideración individualizada * Rotación de personal administrativo

Tabla cruzada

Recuento

		Rotación de personal administrativo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Consideración individualizada	Bajo	7	3	8	18
	Medio	13	4	15	32
	Alto	6	3	6	15
Total		26	10	29	65

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo R de Pearson	-,020	,122	-,161	,873 ^c
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	-,020	,122	-,161	,873 ^c
N de casos válidos	65			

Anexo 5: Correlación de las dimensiones del estilo de liderazgo transaccional y rotación de personal

Recompensa contingente * Rotación de personal administrativo

Tabla cruzada

Recuento

		Rotación de personal administrativo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Recompensa contingente	Bajo	8	3	7	18
	Medio	12	6	17	35
	Alto	6	1	5	12
Total		26	10	29	65

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,007	,127	,055	,957 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,013	,127	,102	,919 ^c
N de casos válidos		65			

Dirección por excepción * Rotación de personal administrativo

Tabla cruzada

Recuento

		Rotación de personal administrativo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Dirección por excepción	Bajo	6	2	8	16
	Medio	13	6	13	32
	Alto	7	2	7	16
Total		26	10	28	64

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,048	,127	-,379	,706 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,048	,127	-,379	,706 ^c
N de casos válidos		64			

Anexo 6: Correlación de las dimensiones del estilo de liderazgo laissez-faire y rotación de personal

Tabla cruzada Liderazgo Laissez-faire*Rotación de personal administrativo

Recuento

		Rotación de personal administrativo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo Laissez-faire	Bajo	9	3	11	23
	Medio	13	5	10	28
	Alto	4	2	8	14
Total		26	10	29	65

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,055	,124	,434	,666 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,044	,125	,351	,727 ^c
N de casos válidos		65			

Anexo 7: Cuestionario CELID-S y procedimiento

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID - S)

Protocolo de Administración

(Castro Solano, Nader y Casullo, 2004) (Castro Solano, Nader y Lupano Perugini, 2005) (Castro Solano y Nader, 2005)

Apellido: _____

Nombre: _____

Instrucciones.- A continuación hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que usted percibe de su SUPERIOR. 1. Indica: Total desacuerdo con la afirmación, 5. Indica: Total acuerdo con la afirmación y 3 es intermedio (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)

ÍTEM	PREGUNTA	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1.	Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento.					
2.	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien.					
3.	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.					
4.	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5.	Evita involucrarse en nuestro trabajo.					
6.	No nos dice en donde se sitúa en algunas ocasiones.					
7.	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".					
8.	Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.					
9.	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10.	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro esfuerzo.					
11.	Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.					
12.	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.					
13.	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesiten.					
14.	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
15.	Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.					
16.	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.					
17.	Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre lo que necesitamos.					
18.	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien.					
19.	Nos da charlas para motivarnos.					
20.	Evita tomar decisiones.					
21.	Cuenta con nuestro respeto.					
22.	Potencia nuestra motivación de éxito.					
23.	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
24.	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.					
25.	Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva.					
26.	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.					
27.	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema.					
28.	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos.					
29.	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.					
30.	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.					
31.	Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas.					
32.	Es probable que esté ausente cuando se lo necesita.					
33.	Tenemos plena confianza en él.					
34.	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					

**Cuestionario de Estilos de Liderazgo
(Forma S)**

Claves de corrección

Liderazgo transformacional	
Dimensión	Ítems
Carisma (04 ítems)	3-21-33-34
Estimulación intelectual (07 ítems)	4-15-23-25-28-29-30
Inspiración (03 ítems)	19-22-24
Consideración individualizada (03 ítems)	13-14-17
Liderazgo transaccional	
Dimensión	Ítems
Recompensa contingente (05 ítems)	8-10-11-12-16
Dirección por excepción (06 ítems)	2-5-7-9-18-26
Liderazgo laissez-faire (06 ítems)	
1-6-20-27-31-32	

Anexo 8: Cuestionario de intención de rotación

CUESTIONARIO DE INTENCIÓN DE ROTACIÓN

Mobley, Horner y Hollingsworth (1978) adaptado por Quintero (2009).

Apellido:

Nombre:

Instrucciones.- A continuación hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que usted percibe de su SUPERIOR. 1. Indica: Total desacuerdo con la afirmación, 5. Indica: Total acuerdo con la afirmación y 3 es intermedio (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)

ÍTEM	PREGUNTA	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1.	Trabajo en un ambiente con mucha presión					
2.	Mis opiniones son tomadas en cuenta en mi trabajo.					
3.	Recibo el respeto que merezco por parte de mis compañeros y superiores.					
4.	Tengo el apoyo adecuado en situaciones difíciles por parte de mis superiores.					
5.	Las condiciones de seguridad laboral son adecuadas.					
6.	Mi centro laboral queda lejos del lugar donde vivo.					
7.	Estoy conforme con el puesto de trabajo que tengo.					
8.	Mi trabajo me da la suficiente estabilidad económica.					
9.	Soy tratado de manera justa en el trabajo.					
10.	El centro donde laboro me permite mostrar mi personalidad.					
11.	Tengo posibilidades de un ascenso laboral.					
12.	Mis perspectivas de empleo son amplias.					
13.	Recibo un salario inferior respecto del ofrecido en el mercado.					
14.	Me resulta fácil encontrar otro trabajo.					
15.	Tengo experiencia en este mercado laboral.					
16.	Cuento con los materiales y el equipo necesario para realizar mi trabajo.					
17.	En mi trabajo doy lo mejor de mí todos los días.					
18.	Mi jefe inmediato es una persona de confianza y con quien tengo buena comunicación.					
19.	Recibo reconocimientos o elogios por hacer bien mi trabajo.					
20.	Mis compañeros de trabajo están comprometidos a realizar un trabajo de calidad.					
21.	Para mí este trabajo es provisional.					
22.	Pienso que me sentiría más a gusto en otra empresa.					
23.	Estaría dispuesto(a) a cambiar de trabajo en los 3 próximos meses.					

Cuestionario de Rotación

Claves de corrección

Factores organizacionales (05 ítems)
1-2-3-4-5

Factores personales (05 ítems)
6-7-8-9-10

Factores del entorno (05 ítems)
11-12-13-14-15

Satisfacción laboral (05 ítems)
16-17-18-19-20

Intención de buscar (03 ítems)
21-22-23