



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Relación de los Estilos de Liderazgo con el Job crafting en  
Trabajadores de Empresas Privadas de Lima  
Metropolitana**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Psicología

**AUTORES:**

Nieto Aguirre, Nahim Coraima (orcid.org/0000-0001-5575-9290)

Rodriguez Blas, Lizbeth (orcid.org/0000-0003-0303-0128)

**ASESOR:**

Mgtr. Cueva Rojas, Manuel Eduardo (orcid.org/0000-0002-0402-8583)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

2023

## **Dedicatoria**

Le dedico esta investigación a mi familia. Principalmente, a mis padres que me apoyaron en todo momento. Gracias por enseñarme a ser perseverante y a afrontar las dificultades con optimismo y resiliencia.

También, quiero dedicarle este trabajo a mi hijo Gabriel y a mi pareja quienes son el pilar de mi vida y mis compañeros fieles en todo trayecto y en mi rumbo de vida.

- Nahim Coraima, Nieto Aguirre

Dedico esta investigación a Dios quien ha sido mi guía durante este proceso. A mis padres y hermano quienes siempre me han apoyado y motivado para seguir adelante; asimismo a todas las personas que han contribuido en la culminación de esta tesis.

- Lizbeth, Rodriguez Blas

### **Agradecimiento**

Agradecemos a Dios y a las autoridades de la Universidad César Vallejo por brindarnos los recursos necesarios para culminar nuestra carrera profesional. De igual forma a nuestro asesor por guiarnos en este proceso. Finalmente, a cada catedrático que formo parte de nuestra etapa universitaria.

## Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>10</b>
<b>3.1 Tipo y diseño de investigación</b>	<b>10</b>
<b>3.2 Variables y operacionalización</b>	<b>10</b>
<b>3.3 Población, muestra y muestreo</b>	<b>11</b>
<b>3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	<b>13</b>
<b>3.5 Procedimiento</b>	<b>18</b>
<b>3.6 Método de análisis de datos</b>	<b>19</b>
<b>3.7 Aspectos éticos</b>	<b>19</b>
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>21</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>28</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>32</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>33</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>34</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>43</b>

## Índice de tablas

Tabla 1.	Aspectos Sociodemográficos de la muestra de estudio	13
Tabla 2	Prueba de normalidad	21
Tabla 3.	Datos descriptivos de las variables	22
Tabla 4.	Correlación de las variables	23
Tabla 5.	Correlación del estilo de liderazgo transformacional y Job crafting	24
Tabla 6.	Correlación del estilo de liderazgo transaccional y Job crafting	25
Tabla 7.	Correlación del estilo de liderazgo laissez-faire y Job crafting	26
Tabla 8.	Tipo de liderazgo que predomina en la empresa privada de Lima	27

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre cada uno de los estilos de liderazgo y Job crafting en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana. Este estudio fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 262 trabajadores de empresas privadas (42,7% varones y 57.3% mujeres), cuyas edades están comprendidas entre los 18 y 65 años. Los instrumentos empleados fueron; Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID) y El cuestionario de Job Crafting. Los resultados obtenidos demuestran que existe una relación pequeña significativamente entre el estilo de liderazgo transformacional y Job crafting de ( $r=,185$ ;  $p= ,001$ ), sin embargo, no se evidenció una relación significativa con los estilos transaccional y laissez-faire. Se concluye que el estilo transformacional estaría asociado con el Job crafting.

**Palabras clave:** estilos de liderazgo, Job crafting, transformacional, transaccional, laissez-faire.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between each of the leadership styles and job crafting in workers of private companies in Metropolitan Lima. This was a basic, quantitative, non-experimental, correlational and cross-sectional study. The sample consisted of 262 workers from private companies (42.7% men and 57.3% women), whose ages ranged from 18 to 65 years. The instruments used were the Leadership Style Questionnaire (CELID) and the Job Crafting Questionnaire. The results obtained show that there is a small significant relationship between the transformational leadership style and Job crafting ( $r=.185$ ;  $p=.001$ ), however, there was no significant relationship with the transactional and laissez-faire styles. It is concluded that the transformational style would be associated with job crafting.

**Keywords:** leadership styles, job crafting, transformational, transactional, laissez-faire.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las diversas empresas exigen que los colaboradores tengan un rol activo, demuestren eficiencia y sentido de pertenencia, lo cual contribuye al éxito de la organización (Herrera y Ruiz, 2017). Asimismo, Cañar y Ríos (2016) refieren que en la actualidad para que una organización sea más competitiva es necesario tener líderes alineados a la estrategia de la compañía.

A lo largo de la historia han surgido diferentes definiciones de liderazgo y estilos de liderazgo, además existe una tendencia de las organizaciones hacia la búsqueda del líder ideal el cual se adecue al escenario, entorno cultural y demográfico. Debido a ello, es que existen diversos estilos, dentro de los cuales tenemos a los líderes transaccionales, transformacionales, estratégicos, con enfoque de intercambio social, electrónicos, facilitadores, mentores e innovadores de servicios y/o camino-meta (Uzurriaga et al., 2020). Adicional a ello, Jiménez y Villanueva (2018) añaden a los estilos democrático y autocrático.

Asimismo, el Observatorio de RRHH (2019) en su estudio realizado en empresas españolas mencionan que los estilos de liderazgo predominantes son cinco: el autocrático (34.5%), el democrático (27%), el liderazgo transformacional (16%), el laissez-faire o delegativo (15%) y el liderazgo transaccional (7.5%). Mientras que a nivel nacional la empresa Life Perú (2016) menciona que en nuestro territorio predominan cuatro estilos de liderazgo que son: autocrático, delegativo, democrático y burocrático.

El modo en cómo se ejerce el liderazgo influye significativamente en los diversos integrantes y elementos que componen la empresa, es decir las características del líder puede influir en el comportamiento de los colaboradores y por ende, en los resultados que se deseen como organización (Lizcano, 2020 como se citó en Mejía et al., 2004). Asimismo, Jiménez y Villanueva (2018) afirman que los estilos tienen influencia en la motivación del trabajador, el clima, el estrés y el compromiso laboral, así como en la resolución de los conflictos en el trabajo.

Por otro lado Samaniego (2018) menciona que tener apertura a las motivaciones y lo que necesita cada trabajador tiene resultados positivos en la

empresa e incrementa la satisfacción de los mismos lo cual va de la mano con el Job Crafting (JC), Salessi (2020) y Rogelberg (2017) manifiestan que dicha variable se conceptualiza como el comportamiento proactivo mediante el cual los colaboradores hacen cambios voluntarios en las demandas y recursos laborales que repercuten positivamente en su desempeño laboral.

Sin embargo, García (2020) menciona que 3 de cada 10 trabajadores no están conformes con su trabajo, lo cual puede afectar la rentabilidad y el clima laboral de la empresa, lo cual nos conlleva a afirmar que existe la necesidad de que la empresa proporcione y abastezca las necesidades del colaborador para obtener como resultado al JC. Asimismo, Robalino (2021) basado en la consultora Gallup, quienes realizaron diversos estudios a nivel mundial, indican que más del 80% de los colaboradores no se sienten comprometidos con sus trabajos, por lo que buscan o desean que las funciones que desempeñan sean más significativas y satisfactorias.

Las investigaciones realizadas por la MIT Sloan Management Review indican que el 92% de participantes que hicieron Job Crafting post pandemia sintieron que su vida laboral era más satisfactoria a nivel personal y profesional, además se evidencio una disminución del 29% en los niveles de estrés y rotación laboral, por ello se demostró que 7 de cada 10 trabajadores desempeñan sus funciones con una mayor productividad.

Un líder se interesa por el desarrollo personal de cada uno de sus colaboradores, como de la productividad de la empresa, de esta forma se entiende que se busca resultados, pero se actúa con respeto, imparcialidad, y teniendo apertura a escuchar opiniones (Alatrística, 2020 como se citó en Blanchard, 2012). Es por ello que es relevante mencionar que las organizaciones deben tener apertura al job crafting puesto que, brinda la comodidad de los trabajadores para la elaboración de sus actividades dentro de ella. (Peeters, et, al. 2016).

Es necesario contar con líderes en las empresas que tengan apertura a que el personal pueda hacer pequeñas modificaciones en el modo de cómo llevar a cabo sus actividades, siempre y cuando cumplan con la meta planteada por la empresa, sin afectar la visión y misión de esta.

A partir de ello, se propone la siguiente pregunta, ¿Cuál es la relación de los estilos de liderazgo con el job crafting en trabajadores de empresas privadas de Lima metropolitana?

Por otro lado, esta investigación es importante desde el aspecto teórico, teniendo en cuenta la poca información que se maneja en cuanto a la relación de los estilos de liderazgo con el job crafting, de esta manera se podrá beneficiar a posteriores estudios con el fin de brindar mayor información en la línea de investigación, tanto a nivel internacional como nacional, lo cual llena un vacío de conocimiento (Baena, 2017; Bedoya, 2020). Desde el punto práctico los resultados obtenidos contribuirán a una mejor toma de decisiones e implementación adecuada de las variables de dicho estudio en sus centros laborales, el cual se basará en la solución del problema, ya que se debe considerar que es una investigación de pregrado (Bernal, 2010).

En cuanto al objetivo general del estudio es determinar la relación entre cada uno de los estilos de liderazgo y el job crafting en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana, teniendo como objetivos específicos: establecer la relación entre el Estilo Transformacional y las dimensiones de JC, identificar la relación entre el Estilo Transaccional y las dimensiones de JC, establecer la relación entre el Estilo Laissez - faire y las dimensiones de JC, identificar el estilo de liderazgo predominante de los trabajadores de empresas privadas.

Asimismo, la hipótesis general planteada es: existe relación significativa entre cada uno de los estilos de liderazgo con el Job Crafting, y como hipótesis específicas: existe relación significativa entre el Estilo Transformacional y las dimensiones de Job Crafting, existe relación significativa entre el Estilo Transaccional y las dimensiones de Job Crafting y existe relación negativa entre el Estilo Laissez- faire y las dimensiones de Job Crafting.

## II. MARCO TEÓRICO

Para el presente estudio no se hallaron muchas investigaciones que contengan ambas variables tanto en contexto nacional como internacional, pese a la búsqueda exhaustiva no se encontró la cantidad de antecedentes requeridos por la universidad dado que, la variable Job Crafting es reciente por ende no se precisa muchos estudios.

A nivel nacional, Mendoza (2019) en su estudio de enfoque cuantitativo de tipo observacional, prospectivo, analítico y longitudinal, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral, sus participantes fueron 72 profesionales de enfermería, los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de Estilos de liderazgo CELID-S y el Cuestionario de satisfacción laboral SL – SPC. Los resultados evidenciaron que el estilo predominante es el Transaccional (50%), seguido del Transformacional (41.7%) y por último Laissez Faire (8.3%), además el 44.4% se encuentran poco satisfecho, el 38.9 % satisfechos y el 16.7% insatisfechos. Finalmente, se evidenció la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables ( $X^2 = 11.271$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.024 < 0.05$ ).

Rodríguez, et al. (2018) realizaron un estudio de enfoque cuantitativo, explicativo, transversal y predictivo, tuvo como objetivo identificar la relación entre el engagement, los estilos de liderazgo y el JC, como variable mediadora, en los trabajadores de una empresa de servicios de laboratorio y certificaciones en el Perú, los participantes fueron 254 colaboradores en un rango de edades de 18 a más de 40 años; los instrumentos utilizados fueron el MLQ 5X, el Utrecht Work Engagement Scale y la escala de Job Crafting. Los resultados evidencian que se encontró que el JC media negativamente la relación entre el estilo pasivo evitador y el engagement, ( $\beta = -0,15$ ). A continuación reportamos las correlaciones que son de nuestro interés, la dimensión de recursos estructurales y desafíos que pertenece a la variable de JC, correlaciona en .40\*\* con influencia idealizada atribuida, .44\*\* con influencia idealizada conductual, .43\*\* con consideración individualizada y .40\*\* con motivación inspiracional, todas estas pertenecientes a la dimensión del liderazgo transformacional, mientras que la dimensión de recursos sociales la cual también pertenece a JC, se correlaciona en .37\*\* con influencia idealizada atribuida,

.27\*\* con influencia idealizada conductual, .43\*\* con consideración individualizada y .32\*\* con motivación inspiracional. Por otro lado, tanto R. estructurales y desafíos como recursos sociales tienen una correlación de .45\*\* con el liderazgo transaccional, mientras que el estilo pasivo evitador y los recursos sociales guardan una correlación de -.17\*\* y con R estructurales y desafíos -.22\*\*, finalmente el estilo transaccional se correlaciona en un -.45\*\* con el pasivo evitador.

Cordova y Ramírez (2018) en su estudio de tipo cuantitativa descriptiva, tuvo como finalidad evaluar el nivel de la práctica del JC en los trabajadores de una entidad financiera de la ciudad de Piura, su muestra estuvo compuesta por 35 colaboradores y emplearon el cuestionario de Job Crafting. Los resultados manifiestan que tanto en el aumento de recursos estructurales (54%), en la disminución de las demandas del trabajo (51%), en el aumento de los recursos sociales del empleo (69%) y en el aumento de las demandas desafiantes del trabajo (77%) se encuentran en un nivel medio, finalmente se evidenció que la práctica del JC se realiza en un nivel medio, ocupando el 66% lo que indica que están haciendo uso de las 4 dimensiones de dicha variable.

Mucha (2017) realizó una investigación de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional de corte transversal, la cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, su población estuvo compuesta por 54 trabajadores de un laboratorio clínico en Perú; para lo cual se empleó el cuestionario MLQ 5X y la Escala de Satisfacción Laboral. Los resultados obtenidos demuestran que el estilo con mayor predominancia es el estilo transaccional con un 44,44%, mientras que el correctivo con un 38.89% y el transformacional con un 16.67%, sin embargo, no se evidencio el estilo de liderazgo pasivo/evitador.

A nivel internacional Niño y Parra (2019), realizaron una investigación en Colombia bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal, tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de Liderazgo y niveles de Satisfacción Laboral, su población estuvo conformada por 147 guardias de seguridad, asimismo se empleó una ficha de datos generales del Ministerio de Protección Social, el cuestionario MLQ y Satisfacción Laboral S20/23. Los resultados arrojan en primer lugar al estilo transformacional (44.3%) y en segundo

lugar al transaccional (37.7%). En cuanto al coeficiente de correlación entre estilos de liderazgo se evidencia una correlación fuerte entre liderazgo transformacional y transaccional (0,935;  $p < 0.05$ ), sin embargo el estilo Correctivo/Evitador presenta una correlación débil con los estilos transformacional (0,264;  $p < 0.05$ ) y transaccional (0,242;  $p < 0.05$ ). Por otro lado, la correlación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral es de 0,487;  $p < 0.05$ ), mientras que la correlación entre liderazgo transaccional y satisfacción laboral es de 0,431;  $p < 0.05$  y por último el liderazgo correctivo/evitador y satisfacción laboral tienen una correlación de 0,048.

En cuanto, a estilos de liderazgo comprende diversos patrones de comportamientos que emplean los líderes para influir sobre la conducta de sus seguidores o personas a cargo, con el fin de alcanzar un objetivo propuesto por su organización. Esta capacidad es influida por los conocimientos, experiencias y antecedentes que posee el líder, asimismo influyen los valores, la naturaleza o circunstancias del trabajo (Chiavenato, 1999, 2009; Stoner, et al., 1996).

El modelo Teórico Rango Total de Liderazgo postulado por Bass y Avolio en el año 1994, consta de siete componentes, siendo éstas: administración pasiva y activa por excepción, consideración individual, influencia idealizada, estímulo intelectual, reconocimiento contingente y motivación; estos componentes constituyen tres estilos de liderazgo transaccional, transformacional y laissez-faire, dependiendo del estilo a emplear se evidencia el esfuerzo, la satisfacción de necesidades y logro de metas de los colaboradores de forma individual y grupal (Mendoza y Ortiz, 2006).

Asimismo, el modelo indica que al momento en que una persona ejerce un estilo de liderazgo este no emplea de forma exclusiva o excluyente un solo estilo, sino que los otros estilos se emplean de forma limitada (Bass, 1999). Además, esta teoría se centra en la importancia del rol influyente del líder con respecto al cumplimiento de objetivos, motivación y necesidades de los trabajadores (Guerrero et al., 2021).

En cuanto a estilos encontramos las siguientes definiciones, el estilo transformacional se refiere a un conjunto de comportamientos que transforman las

necesidades de sus seguidores a través de la motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individualizada y autorrealización, además este estilo incrementa los niveles de motivación, y moral de los trabajadores (Bass, 1985; Bass y Avolio, 1994). Aunado a ello Lussier y Achua (2011) indican que algunas de las características que posee el líder transformacional es el nivel de confianza que tiene por sus seguidores, fomentar el trabajo conjunto, ser agentes de cambio, asumir riesgos, flexibles, empáticos y modeladores de conductas.

Por otra parte, el estilo transaccional se define como el control ejercido por el líder a sus seguidores mediante el intercambio de recompensas o castigos otorgados en relación con el éxito o fracaso de las actividades o funciones realizadas con el objetivo de lograr las metas propuestas por la empresa cumpliendo con los parámetros establecidos. Además de ello en este estilo están inmersos factores como la gestión por excepción pasiva y activa, por último, recompensa contingente (Mendoza et al., 2020 quien cita a Bruns, 1978).

Como último estilo el *laissez-faire* se caracteriza por evitar todo tipo de influencia hacia los seguidores, además existir una carencia de supervisión, no interviene en las actividades los trabajadores, ni el logro de metas; por otro lado, desempeña un rol pasivo, inactivo brindando la información únicamente cuando se le solicita, no comunica de forma clara las metas laborales, no apoya y orienta la toma decisiones en grupo. Lo que genera una productividad poco eficiente, resistencia al cambio y genera frustración a sus seguidores (Barbutto, 2005; Mendoza et al., 2018; Vázquez, 2013).

El autor de la prueba no brindó una definición conceptual sobre los estilos de liderazgo, sin embargo, define cada estilo de forma individual partiendo por el estilo transformacional, el cual se enfoca en un proceso orientado en incentivar y motivar la conciencia de sus seguidores, con el objetivo de que se comprometan con la misión de la empresa, lo que conlleva a que sean más productivos en sus funciones, teniendo en consideración un bien en común (Bass y Avolio, 2006). Otro estilo es el transaccional se define como el líder que premia o sanciona las acciones que sus seguidores tienen al momento de su ejecución verificando si está acorde a lo esperado, por último, el estilo *laissez-faire* o dejar hace referencia al tipo de

escasa o nula dirección y apoyo por parte del líder, ya que este permite que los demás realicen lo que les parece (Avolio y Bass, 2004).

En consecuencia, el estilo transformacional incrementa la productividad, el logro de metas, la adaptabilidad, la capacidad de innovación, satisfacción, compromiso, cultura y reducción de la rotación conllevando ello a una mayor eficacia organizacional (Bass, 1997 y Hoch et al.,2018). Así mismo Alvarado y Zambrano (2021) indican que el liderazgo transformacional favorece el compromiso y cultura laboral en el área financiera. Mientras que el transaccional es de mayor eficacia cuando se trabaja bajo una perspectiva de resultados y en situaciones de crisis, la cual está ceñida a una cultura enfocada en normas y reglas de la organización, beneficiando una mayor efectividad en objetivos o metas, generando un mayor compromiso y motivación (Bass,1997).

Así mismo Alvarado y Zambrano (2021) indican que el liderazgo transformacional mejora el compromiso y cultura organizacional, por otra parte, Reyes (2017) señala que existe una relación significativa entre el estilo transaccional y el desempeño laboral, además se evidenció que dicho estilo influye positivamente en la satisfacción laboral en empresas medianas (Franco et al., 2017 y Santamaria,2021).

Por último el *laissez faire* a diferencia de los otros dos estilos repercute de forma negativa en la realización de actividades, satisfacción y eficiencia laboral, sin embargo este estilo puede ser beneficioso en situaciones donde las personas o miembros del grupo se encuentran calificados o capacitados y no sea necesaria la supervisión de un líder (Hodge y Jonson, 1970 quien fue citado por Pacsi, et al., 2015).Adicional a ello Santamaria (2021) evidencio que el estilo en mención no influye en la satisfacción laboral en medianas empresas.

Con referencia al concepto de Job Crafting, Salessi (2020) menciona que es una parte específica del comportamiento proactivo, donde el colaborador hace modificaciones voluntarias en las demandas y/o recursos laborales para impactar positivamente en sus labores. Añadido a ello Berg y Dutton (2008) refieren que el JC se caracteriza por la automodificación de tareas y variables que intervienen en

el desempeño del trabajo, pero no contempla la modificación total del trabajo sino sólo en algunos aspectos.

Con respecto a la teoría de la variable de job crafting, el modelo empleado es el de recursos y demandas laborales de Bakker y Demerouti (2007) los cuales plantean que las características de los puestos de trabajo, se dividen en dos categorías, siendo el primero el de demandas el cual es definido como aquellos aspectos que requieren esfuerzos físicos o psicológicos por parte del colaborador y se asocia con los aspectos ya sean psicológicos o fisiológicos y el de recursos del trabajo hacen referencia a los aspectos laborales que ayudan a lidiar con sus costos asociados y demandas, que favorece el logro de metas e incentivan el crecimiento y desarrollo del colaborador (Bakker y Demerouti, 2007; Petrou, et al., 2012).

Por otro lado, Tims, et al. (2012) definieron al JC como las modificaciones que los colaboradores hacen en los recursos laborales y las demandas, que se dividen en 4 comportamientos diferentes, incrementar los recursos laborales estructurales, incrementar los recursos sociales, incrementar las demandas laborales y aminorar a aquellas demandas laborales que suponen una dificultad.

En cuanto a las dimensiones del JC que conforman según el modelo ya mencionado solo se consideran tres siendo la primera la de los recursos estructurales que se define como la práctica que desarrolla las capacidades de los trabajadores a través de la autonomía en los procesos de trabajo y aprendizaje, la segunda es la dimensión de recursos sociales que es aquella que permite alcanzar interacciones satisfactorias y tiene gran impacto en los aspectos sociales, la última dimensión es las demandas desafiantes que alude a ofrecerse en nuevos proyectos y realizar actividades fuera de lo pactado sin recibir recompensa adicional (Tims, et al. 2012).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación Tipo**

La investigación es de tipología básica dado que, tiene como finalidad la obtención de nuevos descubrimientos, buscando ampliar los conocimientos sobre un problema en específico (Carrasco, 2005), es empírica dado que, es concreta, directa y hace referencia al tipo de conocimiento que se adquiere mediante la experiencia (Sanchez, et al. 2018). Es de enfoque cuantitativo, ya que, estuvo dirigida a la recopilación de información mediante la aplicación de instrumentos para el contraste de las hipótesis empleando el análisis estadístico (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **Diseño**

El diseño de la investigación es no experimental ya que, se describen los fenómenos existentes sin ninguna manipulación que pueda afectar las respuestas de los sujetos (Govindan, 2013), además es de corte transversal ya que, la recolección de datos y resultados se da en un único momento (Hernández, et al. 2017), correlacional puesto que, busca evaluar la asociación o relación entre dos o más variables mediante técnicas estadísticas que permitan identificar el nivel de correlación (Cabezas, et al. 2018).

#### **3.2 Variables y operacionalización**

##### **Variable 1: Estilos de Liderazgo**

##### **Definición Conceptual**

El estilo de liderazgo que un líder desempeña va a depender de diversos factores como la experiencia, las situaciones o problemas que se puedan presentar en la organización, por ende, el líder no emplea un estilo de forma exclusiva (Jiménez y Villanueva, 2018). El estilo transformacional, se enfoca en un proceso orientado a incentivar y motivar la conciencia de

sus seguidores, para que se comprometan con la misión de la empresa (Bass y Avolio, 2006). El transaccional se define como el líder que premia o sanciona las acciones que sus seguidores y por último, el estilo laissez-faire hace referencia a la escasa o nula dirección por parte del líder (Avolio y Bass, 2004).

**Definición Operacional:** Se define por las puntuaciones obtenidas a través del cuestionario de estilos de liderazgo CELID creado por Castro, et al. (2004).

**Dimensiones:** Subdividido en 3 dimensiones: liderazgo transformacional (17 ítems), liderazgo transaccional (11 ítems) y laissez faire (6 ítems).

**Escala de medición:** Es de tipo Likert, compuesta por 34 ítems y el nivel de medición es ordinal.

### **Variable 2: Job Crafting**

**Definición Conceptual:** Job Crafting consta en las modificaciones que los colaboradores hacen en los recursos laborales y las demandas, que se dividen en 4 comportamientos: incrementar los recursos laborales estructurales, sociales y las demandas laborales y a minorar las demandas laborales que suponen una dificultad. (Tims, et al. 2012).

**Definición Operacional:** Operacionalmente se define por las puntuaciones obtenidas a través del cuestionario Job crafting creado por Tims, et al. (2012) y adaptado por Rodríguez et al. (2018).

**Dimensiones:** Subdividido en 3 dimensiones: Recursos estructurales (5 ítems), Recursos sociales (5 ítems) y Desafíos (4 ítems).

**Escala de medición:** Es de tipo Likert, compuesta por 14 ítems y el nivel de medición es ordinal.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

La población es un conjunto total de elementos en los que el investigador está interesado (Sheldon, 2018). En el caso de la presente

investigación son trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana. Por lo que el Observatorio Socio Económico Laboral de Lima Metropolitana (2020) mencionan que, en enero 2020, el sector privado formal tuvo una cifra de 2 millones 77 mil 662 trabajadores.

En cuanto a la muestra, American Psychological Association (2016) mencionan que es una cantidad representativa con análisis numéricos y que los resultados obtenidos se emplearán para generalizarlo a toda la población. López (2004) manifiesta que es un subconjunto de la población en la cual se realizará el estudio. Asimismo, para la presente investigación se realizó el cálculo a priori del tamaño mínimo suficiente, ya que nos delimita para un tamaño de efecto deseado y óptimo, nos ahorra el tiempo y dinero y nos salva de una muestra insuficiente con un tamaño de efecto interesante pero no significativo debido a la insuficiencia de datos (Quispe, et al., 2020). Debido a ello es que se empleó el software estadístico G\*Power (Faul, et al. 2009) calculando un efecto mínimo de 0.2, con un valor crítico de probabilidad de 0.05 y una potencia estadística de 0.95, obteniendo como tamaño mínimo de 262 participantes (Cárdenas y Arancibia, 2014).

Los datos sociodemográficos de la muestra de estudio evidencian lo siguiente: se tiene una muestra preponderante de 57,3% en el género femenino y 42,7% en el género masculino. Además, en referencia a los puestos que ocupan el cargo, el administrativo está conformado por un 46,9% y el operativo con un 53,1%. En cuanto a las edades se evidenció que la edad de 18-24 años obtuvo un 59,2%, los de 25-44 años un 32,4% y de los 45 años a más un 8,4%.

**Tabla 1**

*Aspectos Sociodemográficos de la muestra de estudio(N=262)*

		N	%
Género	Masculino	112	42,7%
	Femenino	150	57,3%
Puesto Laboral	Administrativo	123	46,9%
	Operativo	139	53,1%
Edad	18-24	155	59,2%
	25-44	85	32,4%
	45-años	22	8,4%
Total		262	

El muestreo no probabilístico por conveniencia permite seleccionar a los individuos que serán parte de la investigación, teniendo para el investigador el acceso y proximidad de estos (Otzen, et al. 2017). Dicho esto, en el presente estudio se eligió bajo los siguientes criterios:

- **Criterios de inclusión:** Adultos de ambos sexos, entre las edades de 18 años hasta los 65 años que lleven laborando de 3 meses a más en empresas privadas de Lima Metropolitana y que pertenezcan al rubro administrativo (encargados de la administración o coordinación de una entidad u organización) u operativo (encargados de la ejecución direccionada por un jefe).
- **Criterios de exclusión:** Trabajadores de otros departamentos del país, menores de 18 o mayores de 65 años, trabajadores que laboren en empresas del sector público y trabajadores freelance.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Arias (2020) menciona que la encuesta es una herramienta que se lleva a cabo a través del cuestionario, que está organizado por un orden lógico con preguntas preestablecidas y un sistema escalonado, el cual brinda información sobre los comportamientos y opiniones de las personas y que puede tener resultados cualitativos o cuantitativos.

## **INSTRUMENTOS**

### **Ficha técnica 1**

Nombre	: Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID)
Autores	: Castro, Nader y Casullo
Procedencia	: Argentina
Administración	: Individual o colectivo.
Tiempo	: 10 a 15 min.
Estructuración	: 3 dimensiones - 34 ítems.
Población	: Jóvenes y adultos

### **Reseña histórica:**

El cuestionario de estilos de liderazgo se basa en la teoría de Bass y Avolio postulada en el año 1994, que se centra en los estilos transformacional, transaccional y laissez faire, el instrumento es una adaptación y validación del cuestionario MLQ, el cual evalúa el estilo predominante de liderazgo.

En principio se tomó como punto de partida la adaptación del MLQ versión española realizada por Marles y Morelo (1995), la cual contaba con un total de 70 ítems, pero en el proceso de la adaptación Castro, Nader y Casullo optaron por retirar 36 ítems los cuales presentaban un valor inferior a ( $r < 0.30$ ), lo que llevó rediseñar el cuestionario con un total de 34 ítems en una muestra de 363 participantes argentinos compuesta por civiles y militares. Además de ello, el cuestionario posee dos formas de aplicación, la primera del liderazgo autopercebido y la segunda de la percepción que se tiene de los líderes (Castro et al.,2004).

### **Consigna de aplicación:**

- Ahora, te presentamos una serie de enunciados que recolecta información sobre la percepción que tienes sobre tu líder inmediato dentro de tu empresa.
- Usted tendrá que marcar según su criterio la alternativa de respuesta con la cual sienta un mayor grado de identificación, por cada enunciado presentado.

- No existen respuestas buenas o malas.
- Trata de ser lo más honesto(a) posible con las respuestas que elijas en cada enunciado.

### **Calificación e interpretación**

Este instrumento se califica a través de las dimensiones y la suma sus indicadores, para la dimensión liderazgo transformacional la puntuación mínima es 17 y máxima de 85, mientras que para la dimensión liderazgo transaccional la puntuación mínima es 11 y máxima 55 y para la dimensión laissez faire la puntuación mínima es 6 máxima de 30 (Castro et al.,2004).

### **Propiedades psicométricas**

Castro, et al. (2004) desarrollaron su estudio en una muestra de 363 participantes argentinos, con relación a la validez de estructura interna, en el análisis factorial exploratorio se evidencia una adecuación muestral de  $p < 0.01$ ,  $KMO = 0.85$ , por otro lado con respecto al porcentaje de varianza se obtuvo el valor de 52.25% en todo cuestionario y con relación a las cargas factoriales en el primer factor (estimulación intelectual) las cargas factoriales oscilan entre .53 hasta .69 , respecto al segundo factor (laissez faire) las cargas oscilan entre .41 hasta .81, en el tercer factor (dirección por excepción) las cargas oscilan entre .50 hasta .74 y en el cuarto factor (recompensa contingente) las cargas oscilan .57 hasta .75, en el quinto factor (carisma) las cargas oscilan entre .50 hasta .75., en el sexto factor (consideración individualizada) las cargas oscilan entre .46 hasta .74 y en el séptimo factor (inspiración) las cargas oscilan entre .52 hasta .71. Mientras que a través del análisis factorial confirmatorio, para el modelo de siete factores se obtuvieron los siguientes índices de bondad de ajuste  $\chi^2/gl = 2.95$ ,  $CFI = .90$ ,  $RMSEA = .07$ . Respecto a la confiabilidad, se obtuvo un coeficiente de fiabilidad por cada dimensión, obteniendo valores de .60 hasta .80 en la dimensión de liderazgo transformacional y sus componentes, asimismo en liderazgo transaccional los valores oscilan entre .62 hasta .76 y en laissez faire los valores oscilan entre .60 hasta .64.

## **Ficha técnica 2**

Nombre	: Job Crafting
Autores	: Tims y Bakker
Procedencia	: EE.UU
Adaptación	: Rodríguez, et al. (Perú)
Administración	: Individual o colectivo.
Tiempo	: 5 min a 10 min.
Estructuración	: 3 dimensiones - 14 ítems.
Población	: Jóvenes y adultos.

### **Reseña histórica:**

El cuestionario de Job Crafting de Tims y Bakker, adaptado por Rodríguez, et al., sirve para evaluar el comportamiento proactivo por el cual el trabajador hace cambios voluntariamente en las demandas y/o recursos laborales para impactar positivamente en su propio trabajo.

Al inicio, se construyó el instrumento con un total de 21 ítems los cuales estaban establecidos con una muestra de empleados en los países bajos y se ajustó ligeramente en trabajadores de Dinamarca, teniendo cuatro factores que eran los siguientes: aumento de los recursos estructurales del trabajo, aumento de los recursos sociales del trabajo, aumento de las demandas de trabajo desafiantes y la disminución de las demandas de trabajo obstaculizantes. (Tims, et al., 2012); sin embargo, este test fue adaptado Rodríguez, et al. (2018) con un total de 254 colaboradores de una empresa establecida en Perú, demostrando siete ítems que presentaban deficiencias, por lo que se redujo a 14 ítems, eliminando una de las dimensiones, quedándose solo con recursos estructurales, recursos sociales y desafíos.

### **Consigna de aplicación:**

- Ahora, te presentamos una serie de enunciados que recolecta información sobre tu comportamiento proactivo dentro de tu empresa.

- Usted tendrá que marcar según su criterio el número de respuesta que recoja el grado en que se identifica con cada enunciado.
- No existen respuestas buenas o malas.
- Trata de ser lo más honesto(a) posible con las respuestas que elijas en cada enunciado.

### **Calificación e interpretación**

Este instrumento se califica por dimensiones obteniendo una puntuación mínima de 5 y máxima de 25 para las dimensiones recursos estructurales y sociales, pero para la dimensión desafíos los puntajes son mínimo de 4 y máximo de 20, así mismo se obtiene una puntuación general de la escala siendo la mínima 14 y máximo 70 (Rodríguez et al., 2018).

### **Propiedades psicométricas originales del instrumento**

Tims, et al. (2012) desarrollaron este estudio en una muestra de 1181 trabajadores de los Países Bajos, con respecto a la validez de estructura interna, AFE se obtuvieron las siguientes cargas factoriales en el primer factor (recursos laborales estructurales) que van desde .41 hasta .84 , respecto al segundo factor (recursos laborales sociales) las cargas oscilan entre .39 hasta .80 y en el tercer factor (demandas laborales desafiantes) las cargas van desde .42 hasta .63 y el cuarto factor (exigencias laborales obstaculizantes) las cargas oscilan entre .50 hasta .75. Además, se demuestra un porcentaje de varianza de 54,24% en escala de 21 ítems, asimismo en el factor 1 se obtuvo valor porcentual de 25,67%, en el factor 2 un valor de 14,26%, en el factor 3 un 8.01% y factor 4 un 6,30%. Mientras que a través del análisis factorial confirmatorio, para el modelo de cuatro factores se obtuvieron los siguientes índices de bondad de ajuste  $\chi^2/df = 2.12$ , CFI = .89, TLI = .89, RMSEA= .04. Respecto a la confiabilidad, se obtuvo un  $\alpha$  de Cronbach por encima de .70 y por cada dimensión recursos laborales estructurales crecientes ( $\alpha=.76$ ); aumentar los recursos laborales sociales ( $\alpha=.73$ ); crecientes exigencias laborales desafiantes ( $\alpha=.77$ ); disminución de las exigencias laborales obstaculizadoras ( $\alpha=.75$ ).

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Rodriguez, et al. (2018) desarrollaron un estudio con 254 colaboradores de una empresa de servicios de laboratorio de Perú, la cual evidencia una distribución no paramétrica por el estadístico de Kolmogorov – Smirnov ( $p < 0,05$ ) y con respecto a la validez de estructura interna a través del AFC, se obtuvieron los siguientes valores de  $\chi^2/gf = 2.256$ , CFI:0,974, GFI = 0.961, NFI: 0,954, IFI:0,974, TLI:0,957, RMR= 0.048, RMSEA= 0.07. En relación a la confiabilidad, se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de ( $\alpha > 0,70$ ), además presentando por dimensión se obtuvieron los siguientes valores en recursos sociales (0,79) y tanto en recursos estructurales y desafíos se obtuvo (0,83).

### **3.5 Procedimiento**

Inicialmente se buscó los instrumentos a emplear para la recolección de la data y se solicitó la autorización a los autores de los siguientes instrumentos: Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID) y el Cuestionario de Job Crafting empleando la carta emitida por nuestra casa de estudio universitaria y las autoras aceptaron darnos el permiso solicitado.

Posteriormente se aplicaron los instrumentos a trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana quienes a cumplían con las características necesarias según los criterio establecidos por las investigadoras, para llevar a cabo dicha aplicación se empleó el Google Forms, se realizó un publicación en la página de Facebook Organizational Team, donde se especifican los requisitos para ser parte de la presente investigación, también se difundió el formulario en grupos de WhatsApp donde la población son trabajadores de una entidad privada.

El formulario contiene inicialmente el consentimiento informado que expresa la participación voluntaria de los sujetos de investigación, seguido del CELID y el Cuestionario Job Crafting. Se brindó acompañamiento para disipar las dudas que se presentaron en el transcurso del desarrollo de las pruebas y se motivó a responder de la manera más sincera a los participantes, mencionándoles que es una investigación que podría aportar a la sociedad.

Es relevante recalcar que las participaciones fueron de manera anónima, para proteger los datos de la muestra, finalmente con los cuestionarios desarrollados, fue creada una base de datos para ser analizada con el programa Jamovi 2.0.

### **3.6 Método de análisis de datos**

En cuanto a los análisis estadísticos, primero se recolectó la información a través del Formulario Google, para después proceder a construir una base de datos en Excel, teniendo por consecuencia la prueba piloto, para cual se tuvo en cuenta la correcta digitación y depuración de los cuestionarios incompletos o marcados de forma inconsistente. Posteriormente se hizo uso del estadístico SPSS versión 26. Cabe señalar que se obtuvieron datos descriptivos de cada una de las variables, después se realizó la prueba de normalidad, para lo cual se utilizó el estadístico paramétrico Kolmogórov-Smirnov ya que esta se emplea toda vez que la muestra es  $>50$  (Romero, 2016). Seguidamente, se determinó una distribución no paramétrica por lo que se empleó el  $r$  de Spearman, mediante este estadístico se realizó la prueba de hipótesis, siendo el criterio tal que, si el nivel de significancia es  $p < 0,05$  entonces se aceptará la hipótesis planteada (Martínez et al., 2009).

### **3.7 Aspectos éticos**

La presente investigación, se basa en los principios que se requieren para una calidad integral científica, ya que el Consejo Nacional de Ciencia, tecnología e Innovación Tecnológica (2019) mencionan que los estudios deben cumplir los estándares de rigor científico, responsabilidad y honestidad. Por otro lado, se respetará la confidencialidad puesto que, es un requisito fundamental que protege la privacidad de los participantes (APA, 2019).

Asimismo, esta investigación es original, puesto que el plagio es un delito sancionado por diversas instituciones; sin embargo, se utilizarán las normas adecuadas para su correcto citado, según los estándares de publicación a nivel internacional (CONCYTEC, 2019).

De igual forma, se respetan los lineamientos establecidos en el Código de Ética Profesional del Psicólogo (2018), en donde detallan que cada investigación, debe tener un consentimiento informado, garantizando de esta manera la veracidad de los datos proporcionados, es por ello que se redactará un consentimiento informado al inicio de las pruebas a aplicar.

Finalmente, también se hace uso el código de ética de la Universidad César Vallejo (2020) el cual en su capítulo II, artículo 3, inciso a, que toda unidad de análisis puede decidir su participación o retiro de las investigaciones es por ello, que se les presentará el consentimiento informado.

#### IV. RESULTADOS

Antes de empezar el desarrollo de los resultados del análisis de esta investigación se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (K-S), con las correlaciones de significación de Lilliefors. Dicha prueba de significación estadística se utiliza con el fin de identificar si los datos de la muestra conducen a una distribución normal; indicando que son empleadas cuando el tamaño de la muestra es mayor de 50 (Romero, 2016). En la tabla 2, se evidencia que los puntajes obtenidos en Kolmogorov-Smirnov de sus indicadores de significancia son menores a 0,05; indicando que, las distribuciones de los datos no son normales, recomendándole usar estadísticos no paramétricos.

**Tabla 2**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	GI	Sig.
Liderazgo transformacional	,107	262	,000
Liderazgo transaccional	,176	262	,000
Laissez-faire	,158	262	,000
Job Rafting	,113	262	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors  
GI población

Se demuestra en la tabla 3 el liderazgo transformacional tiene un promedio de 65,1, el estilo transaccional es de 40,6 y el laissez faire es 19, asimismo el job crafting de 53. Este promedio se da dentro de un rango al caso de liderazgo transformacional 32 a 111, transaccional de 15 a 92, laissez-faire de 6 a 61 y el job crafting de 33 a 116. La asimetría está incluida de manera positiva y negativa, lo cual da tendencia a un rango no normal, puesto que la curtosis es de manera positiva.

**Tabla 3**

*Datos descriptivos de las variables*

	<b>Liderazgo transformacional</b>	<b>Liderazgo transaccional</b>	<b>Liderazgo laissez - faire</b>	<b>Job Crafting</b>
Media	65,1	40,6	19	53
Desviación Estándar	9,2	6,4	5,6	10,2
Mínimo	32	15	6	33
Máximo	111	92	61	116
Asimetría	-267	2,4	2,9	2,7
Curtosis	2,7	21,7	22,2	11,5

En la tabla 4, se evidencia que el estilo de liderazgo transformacional influye de forma significativa ( $p < 0,05$ ) con Job Crafting, asimismo la correlación es de ( $r = ,185$ ), y un tamaño de efecto grande  $r^2 = ,034$  según Cohen (1988), lo cual determina que a mayor estilo transformacional mejorará el Job Crafting en los trabajadores de las empresas privadas de Lima Metropolitana. Sin embargo, en el estilo transaccional se demostró que no se relaciona de forma significativa ( $p > 0,05$ ) con Job Crafting, por ende, la correlación es baja ( $r = ,076$ ), esto determina que no relaciona el estilo transaccional para mejorar el Job Crafting en los trabajadores de las empresas privadas de Lima Metropolitana. Asimismo, el estilo de liderazgo laissez-faire también no presenta relación significativa ( $p > 0,05$ ) con Job Crafting, lo cual no demuestra correlación ( $r = ,014$ ), esto indica que no se relaciona adecuadamente el estilo laissez-faire para mejorar el Job Crafting en los trabajadores de las empresas privadas de Lima Metropolitana.

**Tabla 4**

*Correlación de las variables*

		Job Crafting
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	,185**
	p	,001
	R <sup>2</sup>	,034
	Liderazgo transaccional	,076
	p	,109
	R <sup>2</sup>	,005
	Liderazgo laissez-faire	,014
	p	,408
	R <sup>2</sup>	,000

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

De acuerdo con la tabla 5, se evidencia que no se relaciona significativamente el estilo liderazgo transformacional en recursos estructurales ( $p > 0,05$ ). Asimismo, no existe correlación ( $r = ,031$ ) lo cual determina que no se relaciona adecuadamente el estilo de liderazgo transformacional en los recursos estructurales en los trabajadores de la empresa de Lima. Sin embargo, se evidencia que se relaciona significativamente con el estilo de liderazgo transformacional en recursos sociales ( $p < 0,05$ ). También existe correlación ( $r = ,172$ ), y un tamaño de efecto grande  $r^2 = ,029$  según Cohen (1988) lo cual determina implica que hay una tendencia que a mayor estilo de liderazgo transformacional podría mejorar los recursos sociales en los trabajadores de la empresa de Lima. Igualmente se evidencia que se relaciona significativamente el estilo de liderazgo transformacional con demanda de desafíos ( $p < 0,05$ ), de esta manera la correlación es de ( $r = ,174$ ), y un tamaño de efecto medio  $r^2 = ,034$  según Cohen (1988) lo cual determina el estilo transformacional mejora las demandas desafiantes que se les presenta en los trabajadores de Lima.

**Tabla 5**

*Correlación del estilo de liderazgo transformacional y Job crafting*

		Recursos estructurales	Recursos sociales	Desafíos
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	,031	,172**	,174**
	p	,621	,005	,005
	R <sup>2</sup>	,000	,029	,030

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

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6, se evidencia que estilo de liderazgo transaccional no se relaciona de forma significativa ( $p > 0.05$ ) en recursos estructurales, asimismo existe correlación negativa ( $r = -,071$ ) lo cual determina, que no influye de forma adecuada este tipo de liderazgo en los recursos estructurales en los trabajadores de Lima. También el estilo de liderazgo transaccional no se relaciona de forma significativa ( $p > 0,05$ ) en recursos sociales, de forma que no existe correlación ( $r = ,062$ ) esto indica que el liderazgo transaccional no se relaciona adecuadamente en los recursos sociales en los trabajadores de Lima. Por otro lado, se evidencia que el liderazgo transaccional se relaciona de forma significativa ( $p < 0,05$ ) en los desafíos, también existe una correlación alta ( $r = ,150$ ), y un tamaño de efecto medio  $r^2 = ,022$  según Cohen (1988) por ende, influye adecuadamente en la demanda de desafíos en los trabajadores de Lima.

**Tabla 6**

*Correlación del estilo de liderazgo transaccional y Job crafting*

		Recursos estructurales	Recursos sociales	Desafíos
Rho de	Liderazgo transaccional	-,071	,062	,150**
Spearman	p	,254	,318	,015
	R <sup>2</sup>	-,005	,003	,022

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

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 7 indica que el liderazgo laissez-faire se relaciona de forma significativa ( $p < 0,05$ ) en los recursos estructurales, asimismo existe correlación inversa negativa alta ( $r = -0,164^{**}$ ), y un tamaño de efecto grande  $r^2 = ,034$  según Cohen (1988). Lo cual, refiere que este tipo de liderazgo influye a menor en los recursos estructurales los trabajadores de la empresa de Lima. Sin embargo, no se relaciona este tipo de liderazgo de forma significativa ( $p > 0,05$ ) con los recursos sociales y tampoco tiene una correlación adecuada ( $r = -0,014$ ) esto indica, que no existe una relación adecuada con los recursos sociales de los trabajadores de Lima. También en desafíos no se relaciona significativamente ( $p > 0,05$ ) y tampoco existe correlación adecuada ( $r = ,118$ ).

**Tabla 7**

*Correlación del estilo de liderazgo laissez-faire y Job crafting*

		Recursos estructurales	Recursos sociales	Desafíos
Rho de	Liderazgo laissez-faire	-,164**	-,014	,118
Spearman	p	,008	,822	,057
	R <sup>2</sup>	-,026	-,000	,013

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

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 8 el liderazgo que predomina en los trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana es el transformacional con un promedio de 65,1, seguido del transaccional con un promedio de 40,6 y por último el laissez- faire con un 19,02 lo cual quiere decir que los trabajadores perciben al liderazgo transformacional como el estilo que los acompaña dentro de sus empresas.

**Tabla 8**

*Tipo de liderazgo que predomina en la empresa privada de Lima*

	<b>Liderazgo transformacional</b>	<b>Liderazgo transaccional</b>	<b>Liderazgo laissez-faire</b>
<b>Promedio</b>	65,1	40,6	19,02

## V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo con el job crafting en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana. Se pusieron en discusión las evidencias contrastándolas con teorías y antecedentes nacionales e internacionales. Cabe destacar que, para sustentar los resultados del presente estudio, se emplearon investigaciones que contienen a una de las variables y sólo un estudio que contiene a ambas variables, pero emplea al job crafting como rol mediador puesto que, en la actualidad no hay muchas investigaciones que se relacionen entre las variables de este estudio, ni tampoco su relación.

Con respecto al objetivo general de este estudio se demostró que existe relación de tamaño pequeño entre el liderazgo transformacional con el Job crafting de ( $r=,185$ ;  $p=,001$ ), mientras que el liderazgo transaccional y el laissez - faire no se relacionan significativamente con el Job crafting ( $r=,076$ ;  $p=,109$  y  $r=,014$ ;  $p=,000$ ) respectivamente. Cabe mencionar que no se encontraron antecedentes con los cuales contrastar los resultados obtenidos, por lo cual lo sustentamos con lo mencionado por Bass (1997) y Hoch et al. (2018) quienes sostienen que el estilo transformacional incrementa la productividad, el logro de metas, la adaptabilidad, la capacidad de innovación, satisfacción, compromiso, cultura y reducción de la rotación conllevando ello a una mayor eficacia organizacional. Además, que el modelo teórico de rango total se centra en la importancia del rol influyente del líder con respecto al cumplimiento de objetivos, motivación y necesidades de los trabajadores (Bass, 1999; Guerrero et al., 2021). El liderazgo transaccional se caracteriza por la influencia que ejerce el líder en base a castigos y recompensas, la cual está ceñida a una cultura enfocada en normas y reglas de la organización y el laissez - faire se caracteriza por rol ausente del líder, es por estos motivos que no se evidencia relación con el Job Crafting.

En cuanto al primer objetivo específico el cual fue establecer la relación entre el estilo transformacional y las dimensiones de Job Crafting (JC) la presente investigación evidenció que el estilo de liderazgo transformacional no se relaciona significativamente ( $r=,031$ ;  $p=,621$ ) con recursos estructurales, sin embargo, existe

una relación ( $r = ,172$ ;  $p = ,005$ ;) con recursos sociales y por último se evidenció una relación significativa ( $r = ,174$ ;  $p = ,005$ ) con desafíos, lo cual indica que el liderazgo transformacional promueve una mejor interacción laboral e incrementa la capacidad que los trabajadores tienen al momento de asumir nuevos retos en sus centros laborales. Este resultado se puede comparar con el estudio realizado por Rodríguez, et al. (2018) quien obtuvo que las dimensiones de recursos estructurales y desafíos pertenecientes a la variable JC, correlaciona de  $.40^{**}$  con influencia idealizada atribuida,  $.44^{**}$  con influencia idealizada conductual,  $.43^{**}$  con consideración individualizada y  $.40^{**}$  con motivación inspiracional, todas estas pertenecientes a la dimensión del liderazgo transformacional, mientras que la dimensión de recursos sociales la cual también pertenece a JC, se correlaciona en  $.37^{**}$  con influencia idealizada atribuida,  $.27^{**}$  con influencia idealizada conductual,  $.43^{**}$  con consideración individualizada y  $.32^{**}$  con motivación inspiracional.

Es importante mencionar que los resultados obtenidos y el antecedente presentado evidencian una discrepancia con respecto a la correlación de recursos estructurales puesto que, el liderazgo transformacional se caracteriza por transformar las necesidades e impulsar a los trabajadores a asumir riesgos y trabajar de forma conjunta afianzando los lazos laborales tal cual lo menciona Lussier y Achua (2011). No obstante, depende de cómo el trabajador emplea los recursos proporcionados por el líder para incrementar su capacidad de autonomía.

El segundo objetivo específico es identificar la relación entre el estilo transaccional y las dimensiones de JC, para lo cual los resultados arrojaron que el liderazgo transaccional no se relaciona de forma significativa ( $r = - ,071$ ;  $p = ,254$ ) con recursos estructurales, tampoco significativamente ( $r = ,062$ ;  $p = ,318$ ) con recursos sociales, sin embargo, sí se relaciona de forma significativa ( $r = ,150$ ;  $p = ,015$ ) en la demanda de desafíos de los trabajadores. Este resultado se puede contrastar con la investigación realizada por Rodríguez, et al. (2018) en la cual la dimensión de recursos estructurales y desafíos como recursos sociales pertenecientes al JC tienen una correlación de  $.45^{**}$  con el liderazgo transaccional.

Cabe señalar que, los recursos estructurales se definen como la práctica que desarrolla las capacidades de los trabajadores a través de la autonomía en los procesos de trabajo y aprendizaje, mientras que los recursos sociales permiten

alcanzar interacciones satisfactorias y tiene gran impacto en los aspectos sociales (Tims, et al. 2012). Por otro lado, el liderazgo transaccional es de mayor eficacia cuando se trabaja bajo una perspectiva de resultados y en situaciones de crisis, la cual está ceñida a una cultura enfocada en normas y reglas de la organización, (Bass,1997).

El tercer objetivo fue establecer la relación entre el estilo laissez-faire y las dimensiones de JC en la cual se obtuvo como resultado que dicho estilo se relaciona de forma inversa ( $r = -.164$ ;  $p=,008$ ) con los recursos estructurales, sin embargo, no se relaciona de forma significativa ( $r = -.014$ ;  $p=,822$ ) con los recursos sociales y tampoco se relaciona significativamente ( $r =,118$ ;  $p=,057$ ) en desafíos. Lo cual se puede comparar con el estudio realizado por Rodríguez, et al. (2018) el cual obtuvo que el estilo pasivo evitador (laissez-faire) y los recursos sociales guardan una correlación de  $-.17^{**}$  y con recursos estructurales y desafíos  $-.22^{**}$  todas ellas pertenecientes al JC.

Es importante mencionar que el laissez faire repercute de forma negativa en la realización de actividades, satisfacción y eficiencia laboral, sin embargo, este estilo puede ser beneficioso en situaciones donde las personas o miembros del grupo se encuentran calificados o capacitados y no sea necesaria la supervisión de un líder (Hodge y Jonson, 1970 quien fue citado por Pacsi, et al., 2015).

El objetivo final fue identificar el tipo de estilo de liderazgo predominante por los trabajadores de empresas privadas, en la cual se obtuvo que el estilo predominante fue el transformacional (65,1). Este resultado discrepa con lo planteado por Mendoza (2019) quien evidenció que el 50% de su muestra afirmaron que el estilo predominante es el transaccional. Asimismo, Mucha (2017) indica que el estilo predominante es el transaccional con un 44,44%. Sin embargo, concordamos con la investigación de Niño y Parra (2019) los resultados arrojan en primer lugar al estilo transformacional (44.3%).

Por otra parte, este estudio presenta ciertas limitaciones, una de ellas es el método para la recolección de datos, ya que se realizó a través de encuestas online y no de manera presencial siendo esto un limitante para verificar si los trabajadores

respondieron los ítems de manera responsable, otro aspecto a considerar es que la muestra con la que se contó, fue escogida por muestreo no probabilístico lo cual no tuvo una empresa u organización específica por tanto, los resultados obtenidos no pueden ser generalizados a una entidad o rubro en específico.

## **VI. CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** De acuerdo con el objetivo general, se concluye que existe relación de tamaño pequeño entre el estilo de liderazgo transformacional y job crafting. Mientras que no se evidencia correlación con los estilos transaccional y laissez-faire.

**SEGUNDA:** De acuerdo con el primer objetivo específico, se concluye que existe una relación significativa entre el estilo transformacional y las dimensiones recursos sociales y demanda de desafíos, pero no se evidenció una relación con recursos estructurales (dimensiones de JC).

**TERCERA:** De acuerdo con el segundo objetivo específico se llegó a la conclusión que el liderazgo transaccional no se relaciona de forma significativa con la dimensión de recursos estructurales y recursos sociales, sin embargo, sí existe una relación con las demandas de desafíos.

**CUARTA:** De acuerdo con el tercer objetivo específico se llegó a la conclusión de que el estilo laissez-faire se relaciona de forma inversa pero significativa con los recursos estructurales, sin embargo, no se relaciona significativamente con los recursos sociales ni con las demandas de desafíos.

**QUINTA:** Finalmente, el cuarto objetivo específico, se evidenció que el estilo predominante fue el transformacional (65,1).

## **VII. RECOMENDACIONES**

**PRIMERA:** Elaborar un estudio de similar envergadura en el que se pueda tener acceso a un número mayor de encuestados y a su vez se los puede clasificar exclusivamente por sectores laborales.

**SEGUNDA:** Se recomienda que se realicen estudios con otras variables asociadas al job crafting como: clima laboral, cultura y satisfacción, puesto que se encontraron mayor número de antecedentes con dichas variables.

**TERCERA:** Realizar una investigación con mayor profundidad de este tema que no ha sido muy estudiado (Job Crafting), para que estos resultados sirvan a más investigaciones y a su vez, permita a las empresas y colaboradores tener conocimientos sobre lo que es y los beneficios que puede aportar.

**CUARTA:** Elaborar un plan de promoción que tenga como objetivo promover el estilo de liderazgo transformacional y a su vez dar a conocer el job crafting, enfatizando en los aportes que brinda a la sociedad.

**QUINTA:** Es necesario que las empresas les brinden a sus trabajadores, campañas informativas, talleres sobre los tipos de estilos de liderazgo, para que posteriormente los puedan identificar, y emplear el tipo de liderazgo que se adecue mejor a su misión, visión, cultura y clima organizacional.

## REFERENCIAS

- Alatrística, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 89–98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Alvarado, M., y Zambrano, E. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en los equipos de negocio del sector financiero del cantón Portoviejo. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(3), 423-441. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.632>
- American Psychological Association (2016). ¿Qué es muestra y cómo se selecciona?. <https://normasapa.net/que-es-una-muestra-y-como-se-selecciona/>
- American Psychological Association (2019). Guía Normas APA (7ª ed.). Ediciones Universidad Central. <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>
- Arias, J. (2020). Técnicas e Instrumentos de la Investigación Científica. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arias, J. (2020). Métodos de investigación online, herramientas digitales para recolectar datos. <https://universoabierto.org/2022/02/18/metodos-de-investigacion-online-herramientas-digitales-para-recolectar-datos/>
- Avolio, B, y Bass, B. (2004) *Multifactor Leadership Questionnaire. Manual and Sampler Set*(3ª ed.). [http://dx.doi.org/10.1207/s1532754xjpr1602\\_2](http://dx.doi.org/10.1207/s1532754xjpr1602_2)
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Serie integral por competencias (3ª ed.)Grupo Editorial Patria.

- Bakker, A y Demerouti, E. (2013) La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29 (3) [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622013000300003#:~:text=Seg%C3%BAn%20Wrzesniewski%20y%20Dutton%20](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003#:~:text=Seg%C3%BAn%20Wrzesniewski%20y%20Dutton%20)
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Barbuto, J. (2005). Motivation and transactional, charismatic and transformational leadership: a test of antecedents. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(4).<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1038&context=aglecfacpub>
- Bass, B.(1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2).<https://www.scinapse.io/papers/1988204369>
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologist Press.
- Bass, B. (1985). Leadership and performance beyond expectations. *Free Press*. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930250310>
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. *International Journal of Organizational Analysis*, 3 (4), p.407-410. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=00528461-c066-43cc-b490-3718ed953b29%40redis>
- Bass, B. (1999) Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and*

*Organizational Psychology*, 8 (1), 9-13.  
<https://doi.org/10.1080/135943299398410>

Bedoya, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*.  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7060/4/2017\\_importancia\\_liderazgo\\_organizaciones.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7060/4/2017_importancia_liderazgo_organizaciones.pdf)

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra ed.). Pearson Educación

Berg, J., y Dutton, J. (2008). Ann Arbor, MI: University of Michigan, Ross School of Business (2008): 1 - 8. ISBN: 9781616741075

Cabezas, E., Andrade, N., y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica.  
<http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>

Cañar, P. y Rios, M. (2016). Propuesta para el fortalecimiento del liderazgo en el área de producción de la planta sur - Compañía de la industria metalmeccánica[Tesis de maestría, Universidad del Valle].  
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10020/CB-0542477.pdf;jsessionid=990C5F40BEB1396032876C2088B30DEB?sequence=1>

Cárdenas, M. y Arancibia, H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en g\*power: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud y sociedad*, 5(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439742475006>

Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica.  
[https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1\\_](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_)

- Castro, A., Nader, M. y Casullo, M. (2004). La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar argentina. *Revista De Psicología*, 22(1), 63-88. <https://doi.org/10.18800/psico.200401.004>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2018). Código de ética y deontología. [http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Second Edition. Hillsdale, NJ: LEA.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2019). Código de Integridad Científica. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- <https://www.redalyc.org/pdf/805/80511493002.pdf>
- Córdova, L y Ramirez, J. (2018). El Job Crafting de los colaboradores de una entidad financiera de la región de Piura en el año 2018 [Tesis de licenciatura] Universidad Cesar Vallejo [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26996/cordova\\_sl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26996/cordova_sl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., y Lang, A. (2009). *Statistical power analyses using G\*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses*. *Behavior Research Methods*, 41, 1149-1160.
- Franco, A., Reyes, M. y Cuadrado, S. (2017). Incidencia de los Estilos de Liderazgo en la Satisfacción de los Colaboradores en Empresas de

Servicios del Ecuador. *PODIUM*.  
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/73>

García, M. (17 de enero de 2020). Las empresas se adaptan a los empleados con el Job Crafting. *El Periódico*.  
<https://www.elperiodico.com/es/activos/empleo/20200117/empresas-adaptan-empleados-job-crafting-7801421>

Govindan, R. (2013). Non-Experimental Research amenable to Nursing Contexts. *Asian Journal of Nursing Education and Research*, 3(1),  
[https://www.researchgate.net/publication/338516897\\_NonExperimental\\_Research\\_amenable\\_to\\_Nursing\\_Contexts\\_Asian\\_Journal\\_of\\_Nursing\\_Education\\_and\\_Research\\_Jan\\_-\\_Mar\\_2013\\_31\\_25-28](https://www.researchgate.net/publication/338516897_NonExperimental_Research_amenable_to_Nursing_Contexts_Asian_Journal_of_Nursing_Education_and_Research_Jan_-_Mar_2013_31_25-28)

Guerrero, M., Manosalvas, C., Salvador, C., Carhuancho, I., Maino, A. y Silva, D. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234–265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>

<https://revistas.um.es/analesps/article/view/472261/318301> job crafting

Hernández, R., Méndez, S., y Mendoza, C. (2017). Fundamentos de investigación. MCGRAW - HILL INTERAMERICANA S.A.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.  
[https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_LAS\\_RUTAS\\_CUANTITATIVA\\_CUALITATIVA\\_Y\\_MIXTA?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover\\_page](https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover_page)

Herrera, A. y Ruiz, E. (2017). Importancia del liderazgo dentro de las organizaciones.  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7060/4/2017\\_importancia\\_liderazgo\\_organizaciones.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7060/4/2017_importancia_liderazgo_organizaciones.pdf)

- Hoch, J., Bommer, W., Dulebohn, J., Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*, 44(2).[http://julia-hoch.com/yahoo\\_site\\_admin/assets/docs/Hoch\\_et\\_al\\_JOM\\_in\\_press.325122725.pdf](http://julia-hoch.com/yahoo_site_admin/assets/docs/Hoch_et_al_JOM_in_press.325122725.pdf)
- Jimenez, A. y Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*.  
[http://elcriterio.com/revista/contenidos\\_18/13.pdf](http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf)
- Life Perú. (13 de agosto de 2016). *Cuatro estilos importantes de liderazgo*.  
<https://life.pe/4-estilos-importantes-liderazgo/>
- Lizcano, N. (2020). Relación entre estilos de liderazgo y engagement: Estudio de caso.  
[https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9932/158\\_1%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9932/158_1%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8).  
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Lussier, R. R. y Achua, C. (2011). *Liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (4ª ed.). <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habana ciencias médicas La Habana*, 8(2).  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf>
- Mendoza, I., Castaño, J. y García, B. (2018). Influencia del liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en el compromiso del personal asistencial hospitalario en Colombia. *Asociación de facultades*

y escuelas de contaduría y administración  
,<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2018/3.07.pdf>

Mendoza, M., Garcia, J. y Avelar, L. (2020). El liderazgo transaccional: una revisión de literatura.12(1). <http://cathi.uacj.mx/20.500.11961/16031>

Mendoza,B. (2019). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, hospital regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019.[Tesis de maestría,Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas].  
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/1964/Mendoza%20Quijano%20Elito.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza,M. y Ortiz,C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 15(1),118-134.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900107>

Mucha, M. (2017). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal de un laboratorio clínico privado Lima, 2017. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87316/Mucha\\_CME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87316/Mucha_CME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Niño, L. y Parra, L. (2019). Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral. *Revista Verba Iuris*, 14 (42). pp. 99-111  
<https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.42.5661>

Observatorio de RRHH (22 de julio de 2019). *¿Qué tipo de liderazgo es el más deseado por los trabajadores?*.  
<https://www.observatoriorh.com/liderazgo/que-tipo-de-liderazgo-es-el-mas-deseado-por-los-trabajadores.html>

- Observatorio Socio Económico Laboral de Lima Metropolitana. (2020). Empleo en el sector privado formal de Lima Metropolitana. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1410014/Bolet%C3%ADn%20N%C2%B002-2020\\_Empleos%20en%20el%20Sector%20Privado%20Formal.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1410014/Bolet%C3%ADn%20N%C2%B002-2020_Empleos%20en%20el%20Sector%20Privado%20Formal.PDF)
- Otzen, T., Manterola, C., Rodríguez, I. y García, M. (2017). La Necesidad de Aplicar el Método Científico en Investigación Clínica: Problemas, Beneficios y Factibilidad del Desarrollo de Protocolos de Investigación. *Revista Internacional de Morfología*, 35 (3), 1031-1036. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000300035>
- Pacsi, A., Mejía, W., Pérez, A. y Cruz, P. (2015). Liderazgo laissez faire. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 1(1). <https://doi.org/10.17162/riva.v1i1.849>
- Peeters, M., Arts, R. y Demerouti, E. (2016). The crossover of job crafting between coworkers and its relationship with adaptivity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(6), 819-832, <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1160891>
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M., Schaufeli, W. y Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 8, 1120-1141. doi: 10.1002/job.1783
- Quispe, A., Pinto, D., Huamán, M., Bueno, G., y Campos, A. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Revista Cuerpo Med*, 13(1), 78 - 83. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2227-47312020000100012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2227-47312020000100012&script=sci_arttext)
- Reyes, N. (2017). *Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral según el Proceso de Atención de Enfermería en los profesionales de enfermería estudiantes de las especialidades en la*

*Unidad de Posgrado*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana unión]. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1265/Neal\\_Tesis\\_Maestro\\_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1265/Neal_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Robalino, P. (9 de septiembre de 2021). ¿Qué es el Job Crafting y cómo Implementarlo?. *Silk*. <https://blog.slikpro.com/job-crafting>

Rodriguez, C. (2020). Identificación del estilo de liderazgo predominante utilizado por Jefes de línea en la planta de una empresa manufacturera de la Ciudad de Cuenca. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11175/1/16713.pdf>

Rodriguez, R., Romero, L y Ramos, D. (2018). La relación entre el estilo el estilo de liderazgo, el engagement y el rol mediador del job crafting en los colaboradores de una empresa de servicios de una empresa de servicios de laboratorio y certificaciones en el Perú. [Tesis de maestría, Universidad del Pacifico escuela de postgrado]. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2222/Rocio\\_Tesis\\_Maestria\\_2018.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2222/Rocio_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Rogelberg, S. (2017). *The Sage encyclopedia of industrial and organizational psychology*. (2ª ed.). Sage Publications. [http://www.morgeson.com/downloads/morgeson\\_2017b.pdf](http://www.morgeson.com/downloads/morgeson_2017b.pdf)

Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo* 6 (3). 05-114 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>

Salessi, S. (2020). Adaptación de la escala de job crafting: evidencias de validez en el contexto laboral argentino. *Psicodebate*. 20(1), 7-29 <https://doi.org/10.18682/pd.v20i1.939>

Samaniego (2 de abril 2018). ¿Podemos construir el trabajo perfecto? Bienvenidos al Job Crafting. *Hablemos de empresas*. <https://hablemosdeempresas.com/empresa/job-crafting/>

- Santamaria, F. (2021) . *Influencia del liderazgo y la cultura organizacional en la satisfacción laboral en las empresas medianas en Lima Metropolitana*[Tesis de doctorado,Universidad San Ignacio de Loyola].<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/60ed31f0-8b4d-47e3-8f68-5fa2fafea3e6/content>
- Sanchez,H., Reyes, C. y Mejía,K. (2018).*Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.  
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sierra, C. (2004). Estrategias para la Elaboración de un Proyecto de Investigación. <https://isbn.cloud/9789801208242/estrategias-para-la-elaboracion-de-un-proyecto-de-investigacion/>
- Sheldon,R. (2018). *Introducción a la Estadística* (2ªed.). Editorial Reverté, S. A.  
<https://books.google.es/books?id=Ed3eDwAAQBAJ&pg=PR5&dq=qu%C3%A9%20es%20poblaci%C3%B3n%20en%20estadística&hl=es&pg=PR4#v=onepage&q=qu%C3%A9%20es%20poblaci%C3%B3n%20en%20estadística&f=false>
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). Administración. (5.ª ed.). Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana.  
[https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod\\_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf](https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf)
- Tims, M., Bakker, A., y Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Universidad Cesar Vallejo. (2020). Resolución de consejo Universitario N°0262-2020/UCV. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba->

[Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf](#)

Uzurriaga, M., Osorio, C. y Arias, O.(2020) *Liderazgo: Definiciones y estilos*.  
<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4680/LIDERAZGO%3A%20DEFINICIONES%20Y%20ESTILOS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Vázquez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.  
<http://hdl.handle.net/10486/661458>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN/ MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y job crafting en trabajadores de empresas privadas de Lima metropolitana?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y job crafting en trabajadores de empresas privadas de Lima metropolitana.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Establecer la relación entre el Estilo Transformacional y las dimensiones de Job Crafting.</li> <li>● Identificar la relación entre el Estilo Transaccional y las dimensiones de Job Crafting.</li> <li>● Establecer la relación entre el Estilo Pasivo/Evitador y las dimensiones de Job Crafting.</li> <li>● Identificar el tipo de Estilo de liderazgo presente en trabajadores de empresas privadas e identificar los niveles de job crafting.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y job crafting</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Existe relación significativa entre el Estilo Transformacional y las dimensiones de Job Crafting.</li> <li>● Existe relación significativa entre el Estilo Transaccional y las dimensiones de Job Crafting.</li> <li>● Existe relación significativa entre el Estilo Pasivo/Evitador y las dimensiones de Job Crafting.</li> </ul>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Estilos de liderazgo</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Liderazgo transformacional</li> <li>● Liderazgo transaccional</li> <li>● Liderazgo laissez faire</li> </ul> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Job Crafting</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Recursos estructurales</li> <li>● Recursos sociales</li> <li>● Desafíos</li> </ul>	<p><b>Método General:</b> Método científico</p> <p><b>Tipo de Investigación:</b> Tipo Básica</p> <p><b>Diseño:</b> Diseño no experimental transversal</p> <p><b>Alcance de Investigación:</b> Correlacional</p>	<p><b>Población:</b> Trabajadores de empresas privadas de Lima metropolitana.</p> <p><b>Muestra:</b> 300 trabajadores de empresas privadas de Lima metropolitana.</p> <p><b>Muestreo:</b> Por conveniencia</p>	<p><b>Técnicas:</b> La encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID)</li> <li>- Escala del Job crafting</li> </ul>

Nota: Fuente elaboración propia

## Anexo 2: Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Estilos de liderazgo	El estilo de liderazgo que un líder desempeña, va depender de diversos factores como la experiencia, las situaciones o problemas que se puedan presentar en la organización, por ende, el líder no emplea un estilo de forma exclusiva (Jiménez y Villanueva,2018). El estilo transformacional, se enfoca en un proceso orientado a incentivar y motivar la conciencia de sus seguidores, para que se comprometan con la misión de la empresa (Bass y Avolio, 2006). El transaccional se define como el líder que premia o sanciona las acciones que sus seguidores y por último, el estilo laissez-faire hace referencia a la escasa o nula dirección por parte del líder (Avolio y Bass, 2004).	Se mide a través de sus 3 dimensiones; la valoración es de tipo Likert que va desde totalmente en desacuerdo con la afirmación hasta totalmente de acuerdo con la información, proporcionando la cantidad de existencia de cada uno de los estilos de liderazgo.	Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carisma</li> <li>• Estimulación intelectual</li> <li>• Inspiración</li> <li>• Consideración individualizada</li> </ul>	1,2,3,4 5,6,7,8,9,10,11 12,13,14 15,16,17	Tipo ordinal Intervalos: 1: totalmente en desacuerdo con la afirmación 2: en desacuerdo 3:ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4:de acuerdo 5: totalmente de acuerdo con la información
			Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recompensa contingente</li> <li>• Dirección por excepción</li> </ul>	18,19,20,21,22 23,24,25,26,27,28	
			Liderazgo laissez-faire		29,30,31,32,33,34	
Job crafting	Job Crafting consta en las modificaciones que los colaboradores hacen en los recursos laborales y las demandas, que se dividen en 4 comportamientos diferentes, incrementar los recursos laborales estructurales, sociales y las demandas laborales y a minorar las demandas laborales que suponen una dificultad. (Tims, et al., 2012).	Se mide a través de sus 3 dimensiones; la valoración es de tipo Likert que va desde nunca hasta siempre, proporciona el nivel involucramiento del colaborador en su trabajo	Recursos estructurales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo personal</li> <li>• Automotivación</li> </ul>	1,2,3,4,5	Tipo ordinal Intervalos: 1: nunca 2: a veces 3: regularmente 4: con frecuencia 5: siempre
Recursos sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de jefes</li> <li>• Autoevaluación laboral</li> </ul>	6,7,8,9,10				
Desafíos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desafíos laborales</li> <li>• Proactividad</li> </ul>	11,12,13,14				

Nota: Fuente elaboración propia

### Anexo 3: Instrumentos

#### Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID)

Este instrumento intenta describir el estilo de liderazgo de su jefe inmediato, tal como usted lo percibe dentro de su empresa. A continuación, se presentará un listado de enunciados, lea atentamente cada afirmación y clasifique su respuesta teniendo en consideración la siguiente escala de clasificación.

1= Totalmente en desacuerdo con la afirmación, 2= En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo, ni en desacuerdo, 4=De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo con la información.

ITEMS	RESPUESTAS				
	Totalmente en desacuerdo con la afirmación	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo con la información
1. Tiene plena confianza en su jefe (a) inmediato.	1	2	3	4	5
2. El/ La jefe (a) inmediato, cuenta con nuestro respeto.	1	2	3	4	5
3. Me siento orgulloso (a) de trabajar con mi jefe (a) inmediato.	1	2	3	4	5
4. Confiamos en la capacidad de nuestro (a) jefe (a) inmediato para superar cualquier obstáculo.	1	2	3	4	5
5. Nos hace pensar sobre viejos problemas de una nueva forma.	1	2	3	4	5
6. Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.	1	2	3	4	5
7. Pone especial énfasis en la solución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	1	2	3	4	5
8. Nos solicita que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.	1	2	3	4	5
9. Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos.	1	2	3	4	5
10. Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.	1	2	3	4	5
11. Nos brinda nuevas formas de enfocar los problemas que antes resultaban desconcertantes.	1	2	3	4	5
12. Nos brinda charlas para motivarnos.	1	2	3	4	5

13. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.	1	2	3	4	5
14. Potencia nuestra motivación de éxito.	1	2	3	4	5
15. Centra su atención en los casos que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	1	2	3	4	5
16. Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.	1	2	3	4	5
17. Se preocupa de formar a aquellos que lo necesiten.	1	2	3	4	5
18. Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.	1	2	3	4	5
19. Siempre que creamos necesario, podemos negociar con él / ella, sobre qué obtendremos a cambio de nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
20. Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él / ella.	1	2	3	4	5
21. Nos da lo que queremos a cambio de recibir nuestro apoyo.	1	2	3	4	5
22. Se asegura de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que se puede obtener del jefe (a) inmediato por nuestro esfuerzo.	1	2	3	4	5
23. No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien.	1	2	3	4	5
24. No trata de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.	1	2	3	4	5
25. Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, si no es necesario introducir o realizar algún cambio.	1	2	3	4	5
26. Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	1	2	3	4	5
27. Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".	1	2	3	4	5
28. Evita involucrarse en nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
29. Es probable que esté ausente cuando lo/la necesitamos.	1	2	3	4	5
30. Es difícil de encontrarlo (a) cuando surge un problema.	1	2	3	4	5
31. Evita tomar decisiones.	1	2	3	4	5
32. No nos dice dónde se sitúa en algunas ocasiones.	1	2	3	4	5

33. Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas.	1	2	3	4	5
34. Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento laboral.	1	2	3	4	5

## Cuestionario de Job Crafting

Este instrumento busca identificar el job crafting en su centro laboral, que son los cambios que los empleados hacen en las demandas y recursos laborales. A continuación, se presentará un listado de enunciados, para lo cual debe leer atentamente cada afirmación y clasificar su respuesta teniendo en consideración la siguiente escala de clasificación.

Nunca= 1, A veces = 2, Regularmente= 3, Con frecuencia= 4, Siempre=5

ITEMS	RESPUESTAS				
	Nunca	A veces	Regularmente	Con frecuencia	Siempre
1. Me aseguro de usar mis capacidades al máximo.	1	2	3	4	5
2. Busco desarrollarme profesionalmente.	1	2	3	4	5
3. Decido por mi cuenta como hago mis cosas.	1	2	3	4	5
4. Busco aprender nuevas cosas en el trabajo.	1	2	3	4	5
5. Busco desarrollar mis habilidades.	1	2	3	4	5
6. Pido consejo a mis compañeros.	1	2	3	4	5
7. Pregunto a mi jefe (a) si está satisfecho con mi trabajo.	1	2	3	4	5
8. Pregunto a otros sobre mi desempeño en el trabajo.	1	2	3	4	5
9. Veo a mi jefe (a) como fuente de inspiración.	1	2	3	4	5
10. Pido a mi jefe (a) que me capacite.	1	2	3	4	5
11. Cuando hay oportunidades de desarrollo en la empresa soy el primero en informarme y participar.	1	2	3	4	5
12. Regularmente realizo tareas extras, aun cuando no son remunerados por estas.	1	2	3	4	5
13. Cuando no hay mucho trabajo, lo veo como una oportunidad para iniciar nuevos proyectos.	1	2	3	4	5
14. Cuando aparece un proyecto interesante me ofrezco como participante.	1	2	3	4	5

## Anexo 4: Carta de autorización de uso / carta de aceptación



San Juan de Lurigancho, 28 de Junio de 2022.

### CARTA N°43-2022-UCV-CCP/PSI

*Alejandro Castro, Martín Nader y María Casullo.*

#### **Presente:**

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la estudiante:

Nieto Aguirre, Nahim Coraima | DNI: 74887515 | CÓDIGO DE ESTUDIANTE: 7001151866

Lizbeth Rodriguez Blas | DNI: 72682553 | CÓDIGO DE ESTUDIANTE: 6500097420

Alumnos de la cátedra de Proyecto de Investigación de la Escuela de Psicología de nuestra universidad, quienes realizarán un Proyecto de investigación titulado:

*"RELACIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO CON EL JOB CRAFTING EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA"*, el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradeciendo por antelación le brinde las facilidades del caso autorizando el uso del instrumento:

#### **CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID)**

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa  
Coordinadora del Programa Académico de Psicología  
Campus San Juan de Lurigancho

San Juan de Lurigancho, 28 de Junio de 2022.

**CARTA N°41-2022-UCV-CCP/PSI**

*Rocío Isabel Rodríguez Rodríguez, Liz Jurayma Romero Licona y Daniel Francisco Ramos Bernales*

**Presente:**

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la estudiante:

Nieto Aguirre, Nahim Coraima | DNI: 74887515 | CÓDIGO DE ESTUDIANTE:  
7001151866

Lizbeth Rodríguez Blas | DNI: 72682553 | CÓDIGO DE ESTUDIANTE: 6500097420

Alumnos de la cátedra de Proyecto de Investigación de la Escuela de Psicología de nuestra universidad, quienes realizarán un Proyecto de investigación titulado: "RELACIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO CON EL JOB CRAFTING EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA", el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradeciendo por antelación le brinde las facilidades del caso autorizando el uso del instrumento:

**CUESTIONARIO DE JOB CRAFTING**

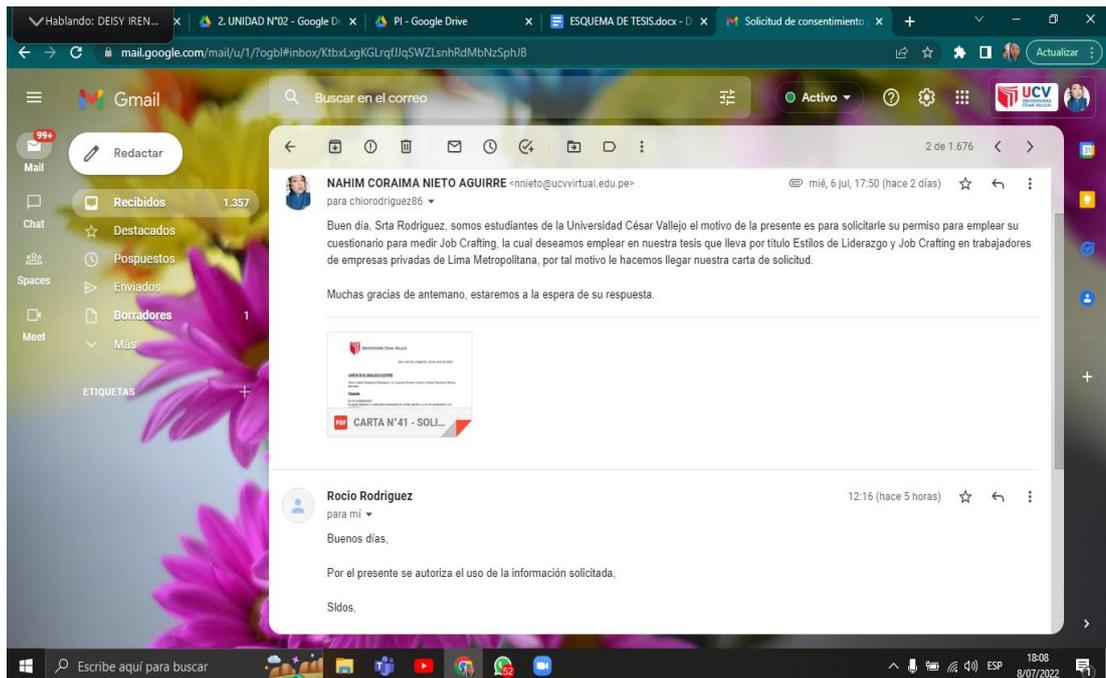
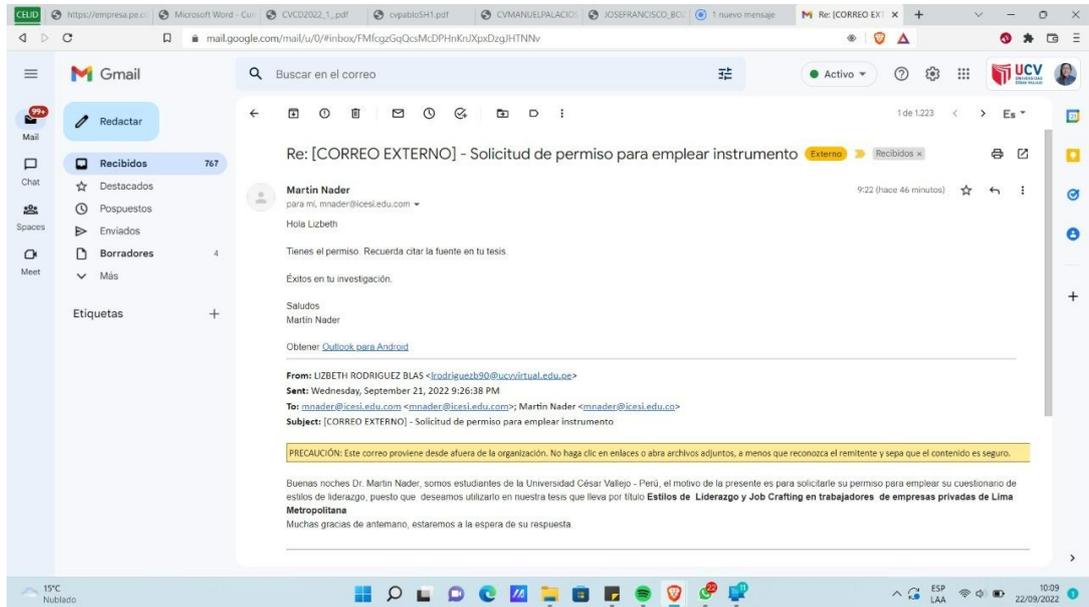
Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa  
Coordinadora del Programa Académico de Psicología  
Campus San Juan de Lurigancho

## Anexo 5: Carta de permiso de aplicación/ carta de aceptación



## Anexo 6: Consentimiento

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sra. o Srta.:

.....  
.....

Con el debido respeto, nos presentamos a usted, Nahim Nieto y Lizbeth Rodriguez estudiantes del XI ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Este. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre “Estilos de liderazgo y Job Crafting” y para ello quisiéramos contar con su importante participación.

Su participación consiste en responder dos cuestionarios, lo que le llevará en promedio unos 15 minutos durante los cuales tiene que estar concentrado y tener la disposición de contestar.

Cabe recalcar que responder estos formularios no implica ningún riesgo, así como tampoco hay alguna retribución por su participación, es carácter anónimo por lo cual no se le pedirá ninguna información que pueda identificarlo (a), así mismo puede dejar de participar en el estudio cuando lo desee. Sin que ello le perjudique de ninguna manera.

En caso tenga alguna duda con respecto a las preguntas o a los instrumentos en general, puede comunicarse con: lrodriguez90@ucvvirtual.edu.pe o nnieto@ucvvirtual.edu.pe para atender sus inquietudes.

Gracias por su colaboración.

## Anexo 7: Link del formulario

<https://forms.gle/Voty8rCbTvtQDv1kZ>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

# ESTILOS DE LIDERAZGO Y JOB CRAFTING EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto, nos presentamos a usted, Nahim Coraima Nieto Aguirre y Lizbeth Rodriguez Blas estudiantes del décimo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Este. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre “Estilos de liderazgo y Job Crafting en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana” y para ello quisiéramos contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo 5X y Cuestionario de Job Crafting.

De aceptar participar en la investigación, se informará de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.



[lrodriguez90@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lrodriguez90@ucvvirtual.edu.pe) (no compartidos)

[Cambiar de cuenta](#)



\*Obligatorio

## Anexo 9: Criterio de Jueces

### - Juez 1 Dr. Joe Sáenz Torres

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg./ Dr.: Joe Sáenz Torres

DNI: 43570221

Especialidad o grado del juez validador: Psicólogo



Mg. Joe J. Sáenz Torres

Lima 28 de septiembre del 2022

Firma del juez validador

### - Juez 2 Dra. Kathy Juño Príncipe

Observaciones:

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

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr./ Dr.: Kathy Marylin Juño Príncipe

DNI: 47200085

Especialidad o grado del juez validador: Doctora y magister en gestión del talento humano.



Lima 28 de septiembre del 2022

Firma del juez validador

- **Juez 3 Mg. Johana Schmidt**

**Observaciones:**

Agregaría en los ítems mi equipo para identificar a mis seguidores.

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

**Apellidos y nombres del juez validador Mg./ Dr.:** Mg. Johana Schmidt Urdanivia

**DNI:** 10296747

**Especialidad o grado del juez validador:** Psicóloga - Magister

Lima 28 de septiembre del 2022

-----  
**Firma del juez validador**

- **Juez 4 Dr. Reynaldo Murillo Vega**

**Observaciones:**

Las indicadas en la ficha respectiva.....

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr.:** MURILLO VEGA Reynaldo

**DNI:** 08494108

**Especialidad o grado del juez validador:** Psicólogo Clínico y Educativo

Lima 05 de Octubre del 2022

-----  
**Firma del juez validador**

- **Juez 5 Mgtr. Ademar Vargas Diaz**

Observaciones:

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

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr./ Dr.: Magister en psicología  
DNI: 45476251

Especialidad o grado del juez validador: Magister

Lima 28, de septiembre del 2022



-----  
Firma del juez validador

## Anexo 10: Prueba piloto

<i>Correlaciones</i>			Job crafting
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	,560*
		Sig. (bilateral)	,010
		N	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 1, en cuanto a la validez convergente, la misma se determinó utilizando como criterio la (EEP-10-C), y se analizó la correlación con el CAS. Asimismo, el análisis evidenció una correlación moderada media de ( $\rho = .56$ ,  $p < .000$ ). Esto, indica que la validez convergente se acentúa según los criterios establecidos.

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	34
McDonald's $\Omega$	N de elementos
,874	34

En la tabla 2, se abstrajo el análisis de cada dimensión de la Escala Estilos de liderazgo por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach y el coeficiente Omega de McDonald's, hallándose valores adecuados de ( $\alpha = .87$  y  $\Omega = .87$ ).

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	14
McDonald's $\Omega$	N de elementos
,921	14

En la tabla 3, se abstrajo el análisis de cada dimensión de la Escala Job crafting por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach y el coeficiente Omega de McDonald's, hallándose valores adecuados de ( $\alpha = .92$  y  $\Omega = .92$ ).



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CUEVA ROJAS MANUEL EDUARDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Relación de los Estilos de liderazgo con el Job crafting en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana", cuyos autores son RODRIGUEZ BLAS LIZBETH, NIETO AGUIRRE NAHIM CORAIMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 07 de Febrero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CUEVA ROJAS MANUEL EDUARDO <b>DNI:</b> 10556483 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0402- 8583	Firmado electrónicamente por: MECUEVAR el 07- 02-2023 23:45:22

Código documento Trilce: TRI - 0531702