



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Adaptación de la Escala de Liderazgo Transformacional de Alannah Rafferty
y Mark Griffin en trabajadores de una empresa de servicio, del distrito de
Independencia, Lima 2016”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

SAMÁN ALFARO, JEAN PIERRE GIOVANNI

ASESOR:

MG. BARBOZA ZELADA, LUIS ALBERTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PSICOMETRÍA

LIMA – PERÚ

2016

Página del jurado

Mg. Fernando Rosario Quiroz

PRESIDENTE

Mg. César Manrique Tapia

SECRETARIO

Mg. Juan Pomahuacre Carhuayal

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, mis padres, y mi perenne apoyo,
mi orgullo, símbolo de fortaleza, coraje y
valor, mi nona.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios quien es mi principal centro de fortaleza, así mismo a mi padre quien nunca me desampara y siempre está a mi lado, igualmente a mis dos grandes amores, mi abuela y mi mamá mis centros de apoyo en todo este largo camino, a mi hermano menor, un inocente ser por el cual daría mi vida, a un segundo papá Jorge y a mis tías por el constante apoyo y orgullo de superación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Jean Pierre Giovanni Samán Alfaro, estudiante de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 70546063, con la tesis titulada “Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Adaptación de la Escala de Liderazgo Transformacional de Alannah Rafferty y Mark Griffin en trabajadores de una empresa de servicio del distrito de Independencia, Lima 2016” declaro bajo juramento que: 1) La tesis es de mi autoría. 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente. 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Diciembre de 2016

PRESENTACIÓN

Este trabajo de investigación denominado: Adaptación de la Escala de Liderazgo Transformacional de Alannah Rafferty y Mark Griffin en trabajadores de una empresa de servicio del distrito de Independencia, Lima 2016 se ajusta en ilustrar la Escala de Liderazgo Transformacional en el área organizacional entorno a sus cinco dimensiones: Visión, Comunicación Inspirada, Estimulación Intelectual, Liderazgo de Apoyo y Reconocimiento Personal, con el objetivo de identificar dentro de la población a los trabajadores con el perfil adecuado de un Líder Transformacional, así mismo resaltar los beneficios dentro de la organización si se tiene trabajadores con el perfil excelente de Líder Transformacional. Con este propósito, se procedió a adaptar la Escala de Liderazgo Transformacional a una empresa de servicio.

El contenido en la actual investigación se encuentra distribuido en capítulos.

En la primera parte se presenta la introducción, los trabajos previos, los cuales nos presentan diversas investigaciones acerca del Liderazgo Transformacional, fundamentación teórica del tema de Investigación, la justificación de Estudio, el planteamiento del problema, la formulación del problema, las hipótesis y los objetivos tanto general como específicos.

En la segunda parte, se encuentra el marco metodológico, que amplía los criterios utilizados en el proceso de la investigación, encontrando sus operacionalizaciones de variables, el tipo y diseño de investigación, método de investigación, describe las características de la población y muestra, así mismo, señala las características de las pruebas empleadas, así como también los aspectos éticos presente investigación.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 <i>Realidad Problemática:</i>	1
1.2 <i>Trabajos Previos</i>	3
1.2.1 <i>Trabajos previos Nacionales:</i>	3
1.2.2 <i>Trabajos previos Internacionales:</i>	5
1.3. <i>Teorías relacionadas al tema</i>	7
1.3.1 <i>Liderazgo Transformacional</i>	7
1.3.7 Teoría de los tres estilos de Liderazgo	10
1.3.8 Teoría Conductista frente a la Administración	11
1.3.9 Liderazgo	12
1.3.10 Características de un Líder	13
1.3.11 Buenos y Malos lideres	14
1.3.12 Liderazgo consistente en la empresa	16
1.3.13 Estilos de liderazgo y visión organizacional	17
1.3.14 Liderazgo de cambio organizacional	18
1.3.15 Liderazgo Transformacional	18
1.3.16 Liderazgo Transformacional empresarial	19
1.3.17 Influencia de Liderazgo en la Cultura Organizacional	20
1.3.18 Psicometria	21
1.3.19 Proceso Psicometrico	21

1.3.19.1 Teoría clásica de los Test	21
1.3.19.2 Teoría de la respuesta al Ítem	22
1.3.19.3 Teoría de la Generabilidad (TG)	22
1.4 Formulación del Problema	26
1.5 Justificación de Estudio	27
1.6 Objetivos	27
1.6.1 Objetivo General	27
1.6.2 Objetivos Específicos	28
II MÉTODO	
2.1 Diseño de Investigación	29
2.2 Variables y definición operacional	30
2.3 Población y Muestra	31
2.3.1 Población	31
2.3.2 Muestra	31
2.4. <i>Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad</i>	
2.5 Método de análisis de datos	32
2.6 Aspectos Éticos	33
III. RESULTADOS	
IV. DISCUSIÓN	
V. CONCLUSIONES	
VI. RECOMENDACIONES	
VII. REFERENCIAS	
ANEXOS	
✓ Instrumento	
✓ Consentimiento informado.	
✓ Formato de validación en criterio de jueces.	

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de Variable	30
Tabla 2. Validez De Contenido a través del coeficiente de validación “V” de Aiken de los ítems de la Escala de Liderazgo Transformacional	34
Tabla 3. KMO y prueba de Bartlett	35
Tabla 4. Varianza total explicada de la Escala de Liderazgo Transformacional	36
Tabla 5. Orden por factores de la matriz de componentes rotados de la Escala de Liderazgo Transformacional	38
Tabla 6. Confiabilidad	39
Tabla 7. Correlación Ítem-Test	40
Tabla 8. Prueba Mann-Whitney	41
Tabla 9. <i>Percentiles para el puntaje total de la Escala de Liderazgo Transformacional</i>	42
Tabla 10. Niveles de la escala de Escala de Liderazgo Transformacional	43
Tabla 11. Nivel de la Dimensión Compromiso Organizacional	55
Tabla 12. Nivel de la Dimensión Liderazgo de Apoyo	55
Tabla 13. Nivel de la Dimensión Reconocimiento Personal	56

Índice de Figuras

Figura 1.	Sedimentación	37
-----------	---------------	----

RESUMEN

La presente investigación corresponde al proceso de adaptación en el área organizacional de la Escala de Liderazgo Transformacional de Alannah Rafferty y Mark Griffin en trabajadores de una empresa de servicio del distrito de Independencia, Lima 2016, el cual es un instrumento válido y confiable para la evaluación del Liderazgo Transformacional entorno a sus cinco dimensiones: Visión, Comunicación Inspirada, Estimulación Intelectual, Liderazgo de Apoyo, y Reconocimiento Personal. La información de la escala proporciona datos basados en la aplicación a una muestra constituida por 2500 personas de ambos sexos en el área educativa, el cual ahora fue aplicable en el área organizacional con una muestra menor. Mencionando que para la validez de esta escala se realizó la validez de contenido a través del criterio de jueces, siendo los resultados procesados mediante el estadístico de Aiken. También se estudió el análisis factorial, así mismo la escala pasó por el análisis de confiabilidad, el cual se obtuvo a través de Coeficiente Alfa de Cronbach. Por último se proporciona las puntuaciones, determinándolo en tres niveles, bajo, medio y alto. Finalmente mencionar que un 30% de la población total se ubicó en un nivel alto de la Escala de Liderazgo Transformacional.

Palabras Claves: Liderazgo Transformacional, Visión, Comunicación Inspirada, Estimulación Intelectual, Liderazgo de Apoyo, y Reconocimiento Personal.

ABSTRACT

The present investigation corresponds to the process of adaptation in the organizational area of the Transformational Leadership Scale of Alannah Rafferty and Mark Griffin in workers of a service company of the district of Independencia, Lima 2016, which is a valid and reliable instrument for the evaluation Of Transformational Leadership around its five dimensions: Vision, Inspired Communication, Intellectual Stimulation, Support Leadership, and Personal Recognition. The scale information provides application-based data to a sample of 2500 people of both sexes in the educational area, which was now applicable in the organizational area with a smaller sample. Mentioning that for the validity of this scale the content validity was performed through the judges criterion, the results being processed by the Aiken statistic. The factorial analysis was also studied, and the scale was analyzed by reliability analysis, which was obtained through Cronbach's Alpha Coefficient. Finally the scores are given, determining it in three levels, low, medium and high. Finally, mention that 30% of the total population was at a high level of the Transformational Leadership Scale.

Key Words: Transformational Leadership, Vision, Inspired Communication, Intellectual Stimulation, Support Leadership, and Personal Recognition.