



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Liderazgo Transformacional en Funcionarios del área de negocios de la Financiera Caja Sullana Lima Piura, 2017”

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

AUTORA

Manrique Aguilar, Kori

ASESOR:

Kaneko Aguilar Juan

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Comportamiento Organizacional

LIMA - PERÚ

2017

Dedicatoria

A mi madre por su amor incondicional, por confiar en mí y ser el impulso para lograr cada meta que se me presenta en la vida.

Agradecimientos

A mi madre y abuela por su apoyo incondicional durante mi desarrollo universitario.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Kori Manrique Aguilar, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 46763788, con la tesis titulada “Liderazgo Transformacional en Funcionarios del área de negocios de la Financiera Caja Sullana Lima Piura, 2017” 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 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, Octubre De 2017

Kori Manrique Aguilar

DNI46763788

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Liderazgo Transformacional en Funcionarios del área de negocios de la Financiera Caja Sullana Lima Piura, 2017” declaro bajo juramento que”. La investigación tiene la finalidad de describir los estilos de liderazgo en la población estudiada.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describe la realidad problemática, los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo comprende la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Kori Manrique Aguilar.

Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	2
1.2. Trabajos previos	3
1.2.1. Antecedentes internacionales	3
1.2.2. Antecedentes Nacionales	5
1.3. Teorías relacionadas al tema	7
1.3.1. Liderazgo	7
1.3.1.1. Habilidades básicas del Liderazgo	7
1.3.1.2. Características del Liderazgo	8
1.3.1.3. Tipos de Liderazgo Liderazgo Laissez Faire	9
1.3.2. Liderazgo transformacional	10
1.3.2.1. Factores asociados	17
1.3.2.2. Importancia del liderazgo transformacional	19
1.4. Formulación del problema	20
1.4.1. Problema general	20
1.5. Justificación del estudio	20

1.6. Objetivos	21
1.6.1. Objetivo General	21
1.6.2. Objetivos Específicos	21
1.7. Hipótesis	22
1.7.1. Hipótesis General	22
1.7.2. Hipótesis Especifico	22
II. Método	23
2.1. Diseño de investigación	24
2.2 Tipo de investigación	24
2.3. Operacionalización de la variable	24
2.3.1 Variable de estudio	24
2.3.2 Variables Socio Demográficas	26
2.4. Población y muestra	26
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
2.5.1. Escala de liderazgo transformacional	27
2.6. Prueba Piloto	30
2.7. Métodos de análisis de datos	31
2.8. Aspectos Éticos	32
IV. Resultados	34
V. Discusión	42
VI. Conclusiones	45
VII. Recomendaciones	47
VII. Referencias bliograficas	49
VIII. Anexos	56

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Estadísticos de fiabilidad Escala de liderazgo transformacional	30
Tabla 2. Baremos	31
Tabla 3. Estadísticos descriptivos de liderazgo transformacional	35
Tabla 4. Niveles de la dimensión Visión del liderazgo transformacional	36
Tabla 5. Niveles de la dimensión Comunicación Inspirada del liderazgo transformacional	36
Tabla 6. Niveles de la dimensión Estimulación Intelectual del liderazgo transformacional	36
Tabla 7. Niveles de la dimensión Liderazgo de Apoyo del liderazgo transformacional	37
Tabla 8. Niveles de la dimensión Reconocimiento Personal del liderazgo transformacional	37
Tabla 9. Niveles de las áreas del liderazgo transformacional	37
Tabla 10. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra	38
Tabla 11. En la tabla se observa que el género establece diferencias significativas solo a nivel del área Estimulación Intelectual del liderazgo transformacional ($p < 0.05$)	39
Tabla 12. En tabla 12 se observa que las mujeres en un nivel mayor (61.63) que los hombres (46,59) de estimulación intelectual.	39
Tabla 13. Estadísticos de prueba según edad	40
Tabla 14. Estadísticos de prueba según Región	40
Tabla 15. En la tabla 15 se aprecia que los trabajadores de la región Piura (56.18) tienen un puntaje mayor a los de la región Lima (45,26) a nivel del área visión del liderazgo transformacional.	41

Resumen

La presente investigación describió el nivel de Liderazgo Transformacional en Funcionarios del área de negocios de la Financiera Caja Sullana Lima Piura, se empleó un diseño de investigación descriptivo comparativo, la muestra estuvo conformada por 100 funcionarios de la financiera caja Sullana, seleccionados mediante una muestra de tipo no probabilística. Para evaluar el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento Escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin (2014). Los resultados de la investigación demuestran que el 59% de los funcionarios del área de negocios de la financiera caja Sullana presentan un nivel promedio de liderazgo transformacional, así mismo el 15% muestra un nivel muy alto y solo el 7% presenta un nivel muy bajo. Además el sexo solo establece diferencias en el área de estimulación intelectual ($P < 0,05$), teniendo las mujeres un nivel mayor (61.63) que los hombres (46,59) así mismo no se encontró diferencias significativas según edad. Según región se encontró que en visión ($p < 0,05$) hubieron diferencias siendo los trabajadores de la región Piura (56.18) aquellos que tienen un puntaje mayor a los de la región Lima (45,26).

Palabras claves: liderazgo transformacional, funcionarios, financiera

Abstract

The present investigation described the level of Leadership Transformacional in Civil servants of the business area of the Financial Box Sullana Lima Piura, a descriptive comparative design of investigation was used, the sample was shaped by 100 civil servants of the financial box Sullana, selected by means of a sample of type not probabilística. To evaluate the leadership transformacional the instrument was in use It climbs of leadership transformacional of Rafferty and Griffin (2014). The results of the investigation demonstrate that 59 % of the civil servants of the business area of the financial box Sullana presents an average level of leadership transformacional, likewise 15 % shows a very high and alone level 7 % presents a very low level. In addition the alone sex establishes differences in the area of intellectual stimulation ($P < 0,05$), having the women a major level (61.63) that the men (46,59) likewise was not significant differences according to age. According to region one found that in vision ($p < 0,05$) there were differences being the workers of the region Piura (56.18) those that have a puntaje bigger than those of the region Lima (45,26).

Key words: leadership transformacional, civil servants, financier

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente las empresas buscan desarrollarse, alcanzar el éxito mediante la implementación del liderazgo y eliminar la administración tradicional del siglo pasado; en este sentido el liderazgo del gerente, director y funcionarios han logrado tener una gran importancia en los ápices desarrollados y sub desarrollados. El liderazgo es un fenómeno interrelacionado con las características de personalidad y es eficaz para dinamizar a un grupo o institución en metas compartidas.

La sociedad exige que las organizaciones respondan a ciertas exigencias sin embargo en América latina los resultados son distintos; esto se puede constatar a través del cierre de diferentes organizaciones, con consecuencias como: crisis económica, conflictos de valores organizacionales, excesiva informalidad dentro de las empresas, o desinterés por el progreso de la sociedad.

En relación al ámbito nacional la situación es similar a otros países latinos; las empresas tienden a fracasar por distintas razones, pero uno de sus causales principales es la falta de una cultura de liderazgo. El diario Gestión (2015), hace hincapié en la carente cultura de liderazgo que las empresas peruanas poseen, además de la repercusión que esta tiene en la satisfacción de sus trabajadores, asimismo señala que, un gran porcentaje de autoridades organizacionales, siguen considerando el protocolo inquisidor de trato hacia sus colaboradores, indicando que la función de los mismos, se basa en el resultado, dejando de lado la motivación que ellos puedan recibir.

Bajo esta premisa, tenemos a Bass (2000), quien menciona que el liderazgo transformacional busca que los trabajadores se comprometan con el cumplimiento de objetivos en la organización para lograr ello, la clave está en el trato humanizado basado en valores, crecimiento personal, autoestima y autorrealización. El Diario La Prensa (2015), indica que, en América Latina, durante los últimos 5 años, el crecimiento de capacitaciones en cuanto a Liderazgo, ha aumentado en más del

300% que, en años anteriores, indicando la necesidad de las organizaciones por el acoplo de dichas habilidades.

Las diversas realidades, muestran impactos importantes con respecto al liderazgo en las organizaciones, y es precisamente una de ellas -Caja Sullana- que en los últimos dos años ha evidenciado algunas deficiencias que tienen que ver precisamente con la variable del estudio. Desde mi experiencia como trabajadora de dicha organización (dos años laborando), puedo afirmar que, si bien existe un buen clima laboral, motivaciones tanto intrínsecas como extrínsecas, flexibilidad en cuanto a horarios, también se pueden notar los déficits en cuando al liderazgo, esto representado en incapacidad para tomar decisiones por parte de los supervisores, así como también dificultades con respecto al control y manejo de grupos.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

Ochoa (2016), analizó el impacto del proceso de capacitación en el desarrollo del liderazgo transformacional con una población pareada de 46 participantes representantes de organizaciones comunitarias, públicas y privadas. El estudio es de tipo descriptivo correlacional. El instrumento que se utilizó para la recolección de datos cuantitativos fue el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), concluyó mencionando que los procesos de capacitación han demostrado impactos significativos en el desarrollo de las destrezas y habilidades en liderazgo transformacional por parte de los líderes observados; existe un promedio mayor de liderazgo transformacional en comparación con el liderazgo transaccional y el liderazgo laissez-faire continúa siendo el puntaje más bajo de todos los estilos.

Calderón (2016), identificó los estilos de liderazgo de las enfermeras supervisoras y coordinadoras de una Institución prestadora de Servicios de Salud (IPS) de cuarto nivel de la ciudad de Bogotá. La población fue de 531. Tipo de estudio descriptivo de corte transversal. Utilizó la adaptación del Cuestionario MLQ 5X Corto. Concluyó en lo siguiente El 100% de las coordinadoras y supervisoras son de género femenino y los resultados indican que predomina el liderazgo transformacional.

Marcano (2014), investigó la relación del liderazgo y la responsabilidad social en personal administrativo de la empresa Telcel en Monterrey, México. La muestra estudiada corresponde a 45 trabajadores del área administrativa. El estudio es de carácter descriptivo comparativo, haciendo uso del Cuestionario de Liderazgo Organizacional LTD. Los resultados obtenidos indican niveles pobres de liderazgo dentro de la población (65%), asimismo se encuentra que son las mujeres, las que poseen mayores características de líder que los hombres. Siendo los directivos del área de ventas, los que poseen mayor liderazgo.

Jiménez (2014), determinó la relación del liderazgo transformacional de directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada; el tipo de estudio utilizado es descriptivo correlacional. La muestra de investigación fue de 73 docentes, a los cuales se aplicaron: Cuestionario de Motivación hacia el trabajo, Cuestionario de Estilos de liderazgo (CELID), Formato de Evaluación de Desempeño Docente de la Institución. Concluyó que el desempeño laboral tiene una correlación significativa con la motivación interna, sin embargo la motivación no está relacionado directamente con el liderazgo transformacional, así mismo se halló que el desempeño se relaciona inversamente con la estimulación intelectual, uno de los componentes del liderazgo transformacional.

Cruz y Rodea (2014), describen los factores del Liderazgo Transformacional con el propósito de sugerir cambios positivos en la productividad de los empleados en la empresa. El tipo de investigación es cualitativo, de nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por todos los trabajadores de 1 de las 5 compañías de la Empresa Textilera grupo Brisa, para la recolección de datos utilizaron un cuestionario de liderazgo transformacional elaborado por los mismos. Concluyeron que a los empleados de la empresa les falta cumplir algunas condiciones para llegar a ser un líder transformador y las sugerencias fueron las mejorar la escucha y apoyo positivo, auto evaluar sus valores, apoyar a los compañeros a desarrollar todas sus fortalezas, sentirse parte de la empresa, autoconfianza, pensar en un futuro productivo mediante el crecimiento personal, saber cuándo hacer elogios críticas constructivas, mediante ello le darán sentido al trabajo y a sus vidas.

Bedoya (2015), determinó la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el liderazgo prosocial. El tipo de estudio es descriptivo correlacional, la muestra de investigación estuvo conformada por 93 personas de 2 de los consorcios hospitalarios ubicados en Cataluña. Los Instrumentos utilizados para esta investigación fueron Cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ y cuestionario de liderazgo prosocial PLQ. Concluye que un líder transformacional tiene las bases para llegar a ser un líder prosocial, además existe correlación entre del Liderazgo Transformacional con las variables del resultado eficacia del líder y satisfacción sin embargo el esfuerzo extra no tiene relación con el Liderazgo Transformacional ya que se necesita motivación a los empleados para poder lograr dicho resultado.

Chaparro (2012). Describió las características del liderazgo transformacional en un equipo directivo de un hospital de Colombia a propósito de las mejoras Institucionales, la población estaba conformada por 23 personas, utilizo la entrevista y la encuesta cualitativa. Concluye mencionando que el liderazgo sigue bajo el poder tradicional con miras unidireccionales sin facilitar la participación de todo; mostrando debilidades en la comunicación, falta de reconocimiento profesional a aquellos docentes que tienen los rasgos de ejercer el liderazgo.

Salas (2013). Analizó la relación entre el liderazgo Transformacional, la Capacidad de Aprendizaje Organizativo y Felicidad en el Trabajo. Tipo de estudio empírico, con una muestra de 666 médicos especialistas en alergología de España. La recogida de información se hizo mediante entrevista electrónica. Concluye que los trabajadores dirigidos por un buen líder mostraban satisfacción, confianza en sus directivos, se sentían valorados y protegidos a diferencia de aquellos que trabajaban con malos jefes.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Castro (2015) determinó las dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en el director de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara, a partir de las percepciones de los docentes y de la propia autopercepción de la directora. El tipo de estudio fue el enfoque positivista y de naturaleza cuantitativa. La muestra fue de 23 docentes y se

realizó una entrevista estructurada mediante un cuestionario de liderazgo transformacional, concluyó que el liderazgo transformacional es un estilo de gestión de rango alto que se promueve para brindar servicios de calidad, sus miembros se organizan bajo el cumplimiento de metas y objetivos.

Minaya (2014). Estableció la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao. El tipo de estudio fue básica, "pura" o fundamental que se efectúa con el objetivo de ampliar el conocimiento en la ciencia social y administrativa y que no tiene una aplicación inmediata con una muestra de estaba compuesto por 39 empleados de la Institución Educativa. Utilizó el Cuestionario de liderazgo transformacional de los directivos y Cuestionario sobre actitudes hacia el compromiso organizacional docente. Concluyó en lo siguiente que para el 56.6% del personal docente y directivos, existe un nivel alto de liderazgo transformacional.

Cervera (2012). Determinó la relación entre el Liderazgo Transformacional del Director y el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos, El tipo de investigación es descriptivo correlacional; la muestra estuvo compuesta de 171 docentes de cinco instituciones educativas. Se utilizaron dos cuestionarios; uno para medir el Liderazgo Transformacional que ha sido elaborado por Antuanet Chirinos de la Universidad Nacional Federico Villarreal y otro para evaluar el clima organizacional elaborado por Halpin y Croft. Se concluyó que existe una relación significativas entre las variables, así mismo existen diferencias significativas en los casos de Influencia Idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual, Consideración Individualizada y en el Total Liderazgo Transformacional, observando que los docentes de la I.E. "Palmas Reales" y de la I.E. N° 3087 superan a los docentes de las otras instituciones educativas.

Martínez (2007). Describió las características del liderazgo transformacional en el director de una Institución Educativa Pública de la UGEL 07. La investigación fue de nivel descriptivo; tipo ex post facto; y modalidad estudio de caso y la muestra lo conformaron 19 docentes, se utilizó el

cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ y entrevista estructurada. Concluyendo que son tres las características del liderazgo transformacional que predomina en los directores, la influencia en el docente (91.5%), la motivación en el docente (93.5%) y la estimulación del docente (96.1%). Un grupo de ellos resaltaron otras características como su autoridad, poder de convencimiento y apoyo en el trabajo, sin embargo es obligatorio mejorar el trato personal a fin de armonizar el trabajo diario con una relación comunicativa horizontal.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo

Para Fischman el liderazgo es la capacidad que se tiene, para influir en los demás, dicha influencia esta direccionado a saber quiénes son como personas y a la igualdad; rechazando la influencia de poder (2000, p. 7). Por su parte Koontz y O'Donnell definen al liderazgo como la influencia de manera dinámica hacia el direccionamiento de los demás con intereses en común, el esfuerzo de cada individuo de manera voluntaria o participativa busca una gestión basada en resultados grupales (1997, p. 655).

Maxwell (2007) menciona que el liderazgo determina el nivel de efectividad en una persona, cuando el nivel de dirigir sea mayor se tendrá una mejor confianza; así mismo determina el impacto potencial en una organización y la efectividad en la vida ; el liderazgo tiene muchos aspectos como el respeto, fuerza emocional, experiencia, destreza, disciplina, ímpetu, sentido de oportunidad, visión, etc., todos ellos son factores intangibles por ello se necesita de la madurez para ser efectivos (p.11- 24).

1.3.1.1. Habilidades básicas del Liderazgo

Hughes, Ginnett y Curphy (2007) refiere que una de las razones que las personas deben tomar en cuenta a la hora de liderar es que debe conocer las habilidades del líder, deben practicarse y desarrollarse, la ventaja de conocerlas es que las personas se encuentran menos a la defensiva cuando observan deficiencias en sus habilidades ya que pueden mejorarse y potenciarlas.

Aprender de la experiencia Comunicación

Escucha

Asertividad

Proporcionar retroalimentación contractiva Administración eficaz del estrés

Relaciones efectivas con los superiores Relaciones efectivas con los
compañeros Establecimiento de metas

Control de desempeño

1.3.1.2. Características del Liderazgo

Oltra, et al. (2005) mencionan que el líder nace con ciertas características, mediante el crecimiento se van desarrollando pero también adquieren otras por medio del aprendizaje, experiencias e influencias externas, estas características influirán en los seguidores motivándolos hacia la meta (p.250).

Confianza en sí mismo.

Sentido de la misión.

Aprender continuamente.

Vocación para servir.

Irradiar energía positiva.

Conocimiento de los demás.

Vida equilibrada: física, emocional, intelectual y espiritual.

Ver su vida como una aventura.

Ser sinérgico.

Ejercitarse para la autoevaluación.

El Instituto Europeo de Posgrado (2013), menciona que un líder se caracteriza por su capacidad comunicativa, dialogo, es capaz de conocerse y ser consciente de sus fortalezas y debilidades transmitiendo respeto y confianza, sabe ser generoso sobre todo en el fracaso, para ello requiere un fuerte compromiso emocional.

1.3.1.3. Tipos de Liderazgo Liderazgo Laissez Faire

Pacsi, Estrada, Pérez y Cruz (2014) afirma que el líder Laissez Faire carece de compromiso con su organización, se identifica por se una persona inactiva, e irresponsable, no ejerce el control de los miembros, no marca los objetivos y las metas de forma clara, de igual forma, brinda la información necesaria pero no supervisa el trabajo de nadie, haciendo que ellos lo hagan como lo crean conveniente, así mismo es un líder que entrega voluntaria e intencional la autoridad al grupo para evitar toda responsabilidad cuando sucede algún problema. Por otro Lado menciona que este tipo de liderazgo puede ser productivo si las personas están calificadas para hacer su trabajo, este tipo de liderazgo debe ser aplicado cuidadosamente.

Liderazgo Democrático

Madrigal (2009) menciona que el líder democrático o participativo delega funciones, involucra, desarrolla habilidades y hace partícipe a todos en la toma de decisiones; fomenta la comunicación, implica poca supervisión ya que todos están orientados y capacitados en el cumplimiento de sus tareas, son entusiasta, hay mayor cantidad y calidad de producción, la estima del grupo es alto (p.153-164).

Liderazgo carismático

Lussier y Achua (2011) afirma que el líder carismático motiva a sus seguidores con entusiasmo y siempre tienen la energía para conducir a los demás se caracterizan por ser visionarios, poseen una comunicación excepcional, autoconfianza e inspiran confianza, convicción moral, es arriesgado, pero siempre evalúa las consecuencias de sus acciones sus bases de poder tiene como fundamento profundizar las relaciones, manejan el autocontrol, su actitud

está orientada a dar a conocer el cumplimiento de metas por parte del líder a los seguidores y no seguidores.

Liderazgo Transaccional

Ruiz (2016) define al líder transaccional como el que sabe reconocer las necesidades y deseos de los seguidores se caracteriza por utilizar recompensas contingentes, administración por excepción activo y administración por excepción pasivo, el líder utiliza el poder recompensando o sancionando según el rendimiento del trabajador y se restringe a mantener el flujo normal de las operaciones en la organización.

Liderazgo Transformacional

Kaufmann manifiesta que el líder transformador fomenta respuestas emocionales elevando la autoestima de sus seguidores contantemente, logrando modificar conductas; básicamente son conscientes de la importancia que tiene su trabajo para lograr óptimos efectos de igual forma el líder guía y encamina los intereses hacia los intereses de la organización y elevan el nivel de las necesidades superiores (1997, p.166).

Existen elementos esenciales en un líder transformador, tales como: el carisma, la estimulación intelectual y la consideración individualizada; especifica al carisma donde el líder despierta sentimientos de identificación así mismo estimulación intelectual se incrementa la toma de conciencia haciéndoles ver el problema desde otra perspectiva y consideración individualizada incluye apoyo, estímulo y promover el desarrollo entre los seguidores (Bass, 1985).

1.3.2. Liderazgo transformacional

Bass (1985) define al liderazgo transformacional como un agente motivador generador de cambios positivos en los seguidores y en la organización; donde se promueve la confianza, admiración, lealtad y respeto mutuo, para generar mejores resultados en los objetivos planteados trabaja con los seguidores mediante la toma de conciencia e importancia de la tarea, centrándose en las metas tanto de la organización y del grupo, activando sus necesidades superiores como la autorrealización.

Así mismo Cardona (2005) menciona el liderazgo transformacional es atrayente y motiva a la gente, motivador, visionario, con amplios objetivos en la vida, su actitud siempre será positiva, es un líder flexible que sabe innovar y emprender en nuevas aspiraciones para lograr metas tanto para la organización como para sus seguidores (p. 61).

Fischman (2005) explica que el líder transformacional Inspira a dar lo mejor de sí mismo, se preocupa por el progreso de sus trabajadores como también de la organización, reconoce los logros, delega tareas, su comunicación es constante con cada uno de ellos, los capacita y busca vías creativas para lograr la satisfacción de todos (p.16).

A partir de los conceptos mencionados por los autores podemos decir que el liderazgo transformacional estimula a sus seguidores a alcanzar metas mediante la elevación de la autoestima, el trabajo en valores, motivando, inspirando y principalmente siendo un modelo a seguir, de igual formase enfoca en cumplir tanto las necesidades del seguir como de la organización.

Bass menciona que existen factores fundamentales que describen al liderazgo transformacional.

Influencia idealizada

Según Bass y Avolio (2000) comentan que el líder se involucra con los seguidores inspirando confianza, respeto y admiración, siempre tiene en cuenta las necesidades de las personas, crea oportunidades de aprendizaje, es modelo a seguir ya que siempre muestra su ética y moral así mismo es un líder facilitador, aconseja y anima con su carisma a seguir sus ideales creando seguridad en cada miembro de su organización.

Fischman (2005) menciona que “la integridad que debe tener un líder es tratar a sus seguidores como miembros de su familia, respeto, buen trato y humildad” (p.56).

Motivación inspiracional:

Según Bass y Avolio (2000) describe que el líder se caracteriza por ser un líder que anima y estimula a sus seguidores en cuanto a su creatividad, imaginación, y expansión de potencialidades escondidas a nivel racional, sabe comunicar sus ideales de modo convincente para lograr los objetivos planteados, además despierta un espíritu de equipo y compromiso con la organización, es visto como un ejemplo a seguir.

Fischman (2005), “comenta que es compartir con sus seguidores su misión trascendental para lograr objetivos que inspire a trabajar por una causa mayor que sí misma” (p.55).

Estimulación intelectual

En palabras de Bass y Avolio (2000), el líder empodera a sus seguidores a la resolución de problemas mediante la estimulación racional para generar nuevas ideas, reflexionar y crear soluciones para mejorar el desempeño organizacional, evita la crítica y corrige a sus seguidores individualmente, contribuye a la independencia y autonomía personal.

Fischman (2005), refiere a la “innovación, desarrollo de estrategias, proponerse metas que rompan los esquemas existentes así mismo busca la mejora tanto de recursos humanos como de organizacionales” (p.55).

Consideración individualizada

El líder tiene en cuenta las necesidades de sus seguidores y las trata individualmente, identificando y trabajando en sus habilidades y debilidades para un mejor desempeño, es un líder que se caracteriza por ser empático y por saber escuchar, actúa como un mentor abriendo nuevas oportunidades de desarrollo personal y organizacional, transmiten un sentido de misión y estimulan nuevas maneras de pensar, motivan a los seguidores a dar más de lo esperado proveyéndoles nuevos retos (Bass y Avolio, 2000).

Fischman (2005), es “delegar el poder y autoridad a los seguidores para trabajar con mayor autonomía y bajar el poder hacia el personal de menor jerarquía” (p.55).

Desarrollo histórico del liderazgo transformacional

A lo largo de los años se han desarrollado muchas concepciones sobre el liderazgo transformacional de las cuales algunas han sido absorbidas por las más actuales sin embargo se debe resaltar que nace en el año de 1978 con James Mac Gregor Burns a raíz que se encontraba en un contexto de movimientos políticos y sociales, indignado por el actuar de estos, define al liderazgo como un proceso continuo donde líderes y seguidores alcanzan un nivel de motivación y moralidad. El teórico se apoyó en Maslow y la satisfacción de necesidades; el liderazgo no solo debe estar enfocado en alcanzar metas sino que debe lograr cambios y mejoras en las personas involucradas (Villalón, 2014, p.35).

Así mismo Bass (1985 citado por Vázquez, 2013) basándose en la propuesta de Burns, desarrolla un modelo donde explica la diferenciación del liderazgo transformacional (líderes que realizan cambios en valores, actitudes y creencias a través de su influencia personal) y transaccional (se caracteriza por el acuerdo entre el líder y los miembros de su grupo), así mismo desarrollo el primer instrumento para medir estilos de liderazgo MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire). En el año 1989, Bass se une con otro teórico, Bruce Avolio llegan a la conclusión que un líder transformacional puede actuar también como líder transaccional, pero el líder transaccional no puede ser transformacional. En los años (1988, 1990, 1994) Bass y Avolio explicarían que “Un líder transformador actúa estimulando a la organización entera para que se mueva por necesidad de orden superior” (p.76-77).

Bass y Avolio (1997 citado por Mendoza, García y Uribe, 2014) integran las trece sub-escalas que describen las conductas del líder, seis corresponden al Liderazgo transformacional tales como: la Influencia idealizada (Atributos), la Influencia idealizada (Conducta), la Inspiración motivacional, la Estimulación intelectual, la Consideración individual y la Tolerancia psicológica. Ya en el año 2000, trabajan para sustentar y mejorar algunas fallas que dividen al liderazgo transformacional en su Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ).

Por otro lado Burns(2003 citado por Vázquez, 2013) propuso aclarar entre dos formas de cambio: el primero se atribuye al liderazgo transaccional donde se habla del intercambio una cosa por otra, y el segundo habla de causar un cambio total, hacer una transformación radical en la forma o en el carácter ello refiere al liderazgo transformacional. Además Bass y Riggio, en el 2006, añaden la pro actividad al liderazgo transformacional enfocando a la conciencia crítica de los seguidores. Igualmente Bass y Avolio en el año 2006, plantean que el liderazgo transformacional comprende un proceso encaminado en la estimulación de la cognición de los seguidores, que estén comprometidos con las metas particulares y organizacionales. (p.76-77)

Teoría del desarrollo Transformacional de Bass y Avolio

Bernard Bass es doctor en Psicología Industrial y profesor de investigación de la Binghamton University, sus trabajos están centrados a investigar el comportamiento humano en las diferentes organizaciones, es quien desarrollo de manera continua la teoría del liderazgo transformacional a partir de su primera publicación en 1985 Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas.

Bruce Avolio es un miembro de la academia de gestión de la sociedad americana de psicología, ex presidente de la sociedad para la fundación de gestión de recursos humanos y la división de comportamiento organizacional, todas sus libros y artículos publicados están centrados en el liderazgo.

En los años 90 Bass y Avolio realizan diferentes publicaciones de los cuales resaltan en 1990 Desarrollo del liderazgo transformacional y Desarrollo del liderazgo transformacional: Manual para el cuestionario del liderazgo multifactorial de igual forma en 1994 publican Mejorando la eficacia de la organización a través del liderazgo transformacional. En 1997 desarrollan sobre Gama completa del liderazgo: manual para el cuestionario del liderazgo multifactorial. Entre los años 2000 y 2006 realizan mejoras en el cuestionario multifactorial de liderazgo perfeccionando las conceptualizaciones de las sub

escalas de los estilos de liderazgo; dichas publicaciones han ayudado a comprender mejor las características

de este estilo de liderazgo y a su vez diferenciarlo de otras. El MLQ desde hace dos décadas es uno de los instrumentos más utilizados para medir el liderazgo en las organizaciones desde un enfoque psicológico debido a su respaldo sólido de la teoría.

La teoría del liderazgo transformacional evoluciona a partir de Burns 1978 quien fue el primero en explicar sobre el liderazgo transformacional, Esta teoría se centra como punto importante en las actitudes y percepciones de los seguidores en relación a su líder, respetan e idealizan ya que resaltan sus características del líder como alguien excepcional así mismo.

Para Bass y Avolio (1990 citado por Ali y Quintero, 1996) menciona que el líder transformacional es visionario motiva a sus seguidores a plantearse nuevos objetivos con la finalidad de mejorar el desempeño y desarrollar sus habilidades; mejorando la autoestima y la confianza del seguidor; identifican las dimensiones del comportamiento del líder transformacional carisma e influencia idealizada refiere que los líderes transformacionales se caracterizan por su alta moralidad, grado de confianza e integridad con sus seguidores generando una influencia espejada para con ellos, motivación inspiracional el líder debe tener la capacidad de motivar a sus seguidores, creando un ambiente de comodidad en relación al cumplimiento de metas , consideración individualizada el líder se caracteriza por una escucha activa es empático, conoce y respeta las cualidades de los otros y estimulación intelectual el líder confía en las capacidades de sus miembros, estimulándolos y empoderándolos en las distintas funciones (p.44).

Bass y Avolio(1990 citado por Ali y Quintero, 1996) explican la diferenciación sobre el liderazgo transformacional y liderazgo transaccional haciendo hincapié que el líder transformacional suma elementos importantes al liderazgo transaccional y tiene como metas al líder, el seguidor, el grupo y toda la organización. El líder transformacional es innovador, inspira y estimula intelectualmente a sus seguidores, plantea nuevos retos, tiene sentido de visión, eleva sus necesidades y deseos de los seguidores alcanzando un desempeño

laboral mejor de lo esperado, persigue la productividad a través de la transformación y desarrollo del hombre y la organización. El líder transaccional es implementador, guía e influye en la conducta de su seguidor, busca soluciones a las problemáticas, fijan metas específicas, busca la productividad a través de las metas de la organización (p.59).

Bass y Avolio (1994 citado por Lupano y Castro, 2006) contribuyen a la teoría mencionando que dicho liderazgo era efectivo en ámbitos militares como también en civiles, describen el liderazgo a partir de la influencia del líder en el seguidor, incita al seguidor a trascender sus intereses personales a partir de los objetivos de la empresa considerándose como el tipo de liderazgo más efectivo de los últimos tiempos (p.111).

Bass y Avolio (2006) plantean que este tipo de liderazgo es un proceso basado en la estimulación de la conciencia, con el objetivo de lograr personas productivas, comprometidas con la misión organizacional enfocado en un interés colectivo.

Bass y Avolio 2006 (citado por Bracho y García, 2013) describen las características del líder transformacional como carisma cuando el líder es carismático mejora la confianza admiración y respeto en sus seguidores, creatividad invita a contribuir con nuevas ideas estimulan la creatividad para su desarrollo independiente, Interactividad actuación interactiva y continua para generar sinergia en la organización, visión motivan para que alcancen con optimismo la visión planteada, ética es directivo, autentico, respeta las normas y tiene altos estándares de moralidad, Orientación a la persona refiere al grado de atención que se dan a las necesidades del seguidor, coherencia el líder debe tener armonía entre lo que piensa, dice y hace (p. 168-171).

Lussier y Achua (2011) explica a partir de la teoría de Bass y Avolio los componentes del conducta transformacional, Creación y articulación de la visión es el comportamiento del líder dirigido a hallar constantemente más ocasiones para mejorar el futuro organizacional como del seguidor, así mismo modelo de funciones que constituye ejemplos que sean adecuados con los valores e intereses de la organización, además fomentar la “adquisición” de las metas

organizacionales donde se trabaja en equipo y compromiso compartido tanto del seguidor como el líder, igualmente se mencionan las expectativas de alto desempeño donde el comportamiento del líder mejora la productividad en el seguidor, de igual forma el intercambio personalizado líder-miembro en el cual muestra confianza, fe, respeto y preocupación por cada seguidor y la delegación de poder y autoridad (empowerment) confiarles el sentimiento que son dueños de su propio trabajo.

1.3.2.1. Factores asociados

Liderazgo transformacional y edad

Manosalva y Vergara (2012) señalan en su investigación que el rango de edad más alto en directores está entre los 50 y 60 años seguido del rango de edad entre los 30 y 40 años así mismo para los funcionarios está entre los 30 y 50 años respectivamente, explica en ello que la mayoría de líderes tienen a ser los que tienen más años de experiencia y también los que poseen más grados de educación y formación profesional, son muy pocas las personas entre 23 y 28 años los que cubren puestos altos como el de directores o funcionarios, son seleccionados de acuerdo a la experiencia de laboral y profesional necesario para desenvolverse como profesional que tiene a su cargo personal que debe ser dirigido por un líder idóneo y que cumplan las características necesarias para su buena práctica. Así mismo se debe resaltar que dichos líderes cuentan con el estilo de liderazgo transformacional los directores en un 68% y funcionarios en un 63% (p.106).

Ruiz (2016) menciona que la mayor parte de los colaboradores varones se sitúa en el rango de 21 a 30 años mientras que el porcentaje que representa en mayor grado a las mujeres se observa en el rango de edad de 31 a 40 años; en esta investigación cabe señalar que el liderazgo transformacional es aplicado más en varones a diferencia de las mujeres que prefieren el tipo transaccional (p.35). Cervera (2012) refiere en su investigación que no existen diferencias estadísticas significativas referente a las edades, afirmando que en cualquier rango de edad las personas tienen las mismas condiciones para desenvolverse como líderes (p.89). Las diferenciaciones del uso de diferentes estilos de

liderazgo varían según el contexto social y cultural de la organización y la sociedad en general.

Liderazgo transformacional y sexo

Cuadrado (2003) Explica que existen conceptualizaciones diferentes sobre el estilo de liderazgo que adoptan hombres y mujeres, donde muchos se asemejan mencionando que las mujeres están más orientadas a las relaciones con sus seguidores siendo más democráticas los varones se encuentran orientados a la tarea son más autocráticos. Sin embargo resalta que para investigar la diferencia entre estilos de liderazgo y genero primero hay que tener en cuenta el tipo de estudio, contexto organizacional, cultural, los valores, los estereotipos de género, la concepción y uso del poder y las expectativas siendo algunos de los aspectos que no se pueden excluir para explicar el liderazgo según el sexo (p.304).

Kaufmann (1997) Señala que las mujeres se encuentran más capaces para ejercer el liderazgo porque son capaces de observar a la persona desde su lado más humano, siendo más intuitiva, flexible y tiene más capacidad de comunicación y empatía a diferencia de los varones su objetivo está centrado en acceder a la cumbre de la organización vinculada con la intensa racionalidad (p.176). Además Ruiz (2016) en su investigación realizada en México menciona es importante conocer cómo influye el género a la hora de liderar ya que en las organizaciones integran tanto hombres como mujeres, es significativo que ambos conozcan su estilo de liderazgo, concluye que los hombres son más transformacionales y las mujeres más transaccionales (p.42).

Moreira (2010) En la sociedad actual se está poniendo más en práctica el liderazgo transformacional siendo más compatibles con las mujeres, más dinámicas, comunicativas, considerando que las mujeres ven al poder diferente a los hombres, ellas no lo ven como un medio de control sino como una capacidad dirigida al grupo siendo más relacional y menos individualista, sin embargo hay que tener en cuenta el contexto cultural (p.104).

1.3.2.2. Importancia del liderazgo transformacional

En los últimos años las organizaciones han cambiado la ideología de un líder, se exige una preparación diferente que cumplan con las necesidades tanto de la empresa como del trabajador el líder de hoy debe poseer un perfil muy distinto del líder de hace varias décadas, cuyo patrón se ajustaba en mayor medida al control y la supervisión. El líder exitoso será aquel que es consiente que debe conocer a su personal tanto características personales, habilidades y también saber cuáles son sus carencias para poder trabajar en ellas e impulsar sus habilidades a conseguir mejores resultados en la organización de igual forma el cumplimiento de metas no debe quedar allí, sino debe buscar nuevas oportunidades de aprendizaje proponiéndose nuevos retos enfocándose su visión más allá de lo esperado, todo ello es importante para el desarrollo, avance y cultura de la organización ya que cuando se observa dichas características de trabajo la productividad será mejor y el desempeño de la empresa en el mercado laboral ira avanzando satisfactoriamente (Noriega, 2008, p.28).

El liderazgo transformacional a ganado aceptación en los directivos ya que este estilo ofrece alternativas centradas en aspectos significativos de la cultura y el clima organizacional, su enfoque es innovador, adaptativo y agregan elementos que buscan responder a las circunstancias de la organización contemporánea, favoreciendo en los cambios estratégicos de las mismas (García, Pantoja y Duque, 2011, p. 108).

El liderazgo transformacional es visto como un recurso social necesario para las mejoras organizacionales ya que es fundamental trabajar en equipo para alcanzar resultados excelentes y contribuir con potenciar las habilidades de los trabajadores pero no solo debe ser visto como una clave para entender la relación líder-seguidor, sino también como un elemento concluyente a la hora de lograr metas (Cruz, Salanova y Martínez, 2013, p.25).

El liderazgo transformacional resulta más adecuado cuando se realizan cambios fundamentales en la organización, el liderazgo

influye en la percepción de éxito por parte de los colaboradores así mismo aumenta la motivación, dedicación y responsabilidad de los trabajadores, aspectos exclusivamente importantes en instantes de cambio caracterizados por el desequilibrio e inestabilidad. Este tipo de liderazgo ayuda a canalizar mejor los miedos de las personas generando confianza y entusiasmo a través de la visión y el logro de metas, hace que la organización permanezca en condiciones propicias (Contreras y Barbosa, 2013, p.159- 161).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Existen diferencias significativas en el Liderazgo Transformacional en Funcionarios del área de negocios de la Financiera Caja Sullana Lima Piura, 2017, según género, edad, región?

1.5. Justificación del estudio

Las organizaciones de hoy ponen énfasis en las relaciones sociales empezando por sus colaboradores, siendo el liderazgo una herramienta para concretar mejor los resultados esperados y lograr cambios positivos constantes a favor de todos.

La presente investigación muestra pertenencia aplicada, ya que conociendo el nivel de liderazgo transformacional los funcionarios podrán diseñar políticas destinadas a promover el desarrollo de ciertas competencias en los colaboradores. Dada su relación con variables como trabajo en equipo, clima laboral, desempeño y satisfacción laborales importante desarrollar esta competencia. En la financiera se observa constantemente que el área de negocios se encuentra enfocada al cumplimiento de metas en base al número de desembolsos mensuales, los cuales son supervisados de manera diaria y para ello el funcionario utiliza protocolos donde realiza un seguimiento y motiva a su asesores de negocios mediante felicitaciones públicas, el uso de arengas entre otros; sin embargo no tienen los conocimientos necesarios para aplicar de manera idónea y productiva el liderazgo; es necesario fortalecer la práctica del liderazgo pero para conseguir mejores resultados organizacionales se debe

adoptar el liderazgo de tipo transformacional tal es así que en la presente investigación está enfocada en identificar y mejorar e implementar este estilo.

A nivel de gerencia de RRHH, se podrán realizar talleres preventivos promocionales destinados a desarrollar el liderazgo transformacional de los colaboradores, generando reflexiones sobre la importancia del liderazgo en la organización, también se plantearán estrategias que permitan mejorar las relaciones interpersonales en los funcionarios de la organización, así mismo se busca ampliar, profundizar y darle explicaciones conceptuales a la variable en mención, teniendo en cuenta los fundamentos teóricos de mayor relevancia y trascendencia.

Finalmente los trabajadores serán consientes acerca del desarrollo de dicha variable y la organización funcionara de manera idónea respetando las necesidades del personal, como también los objetivos de la empresa, llegando a un bienestar integral.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Determinar si existen diferencias en el Liderazgo Transformacional en Funcionarios del área de negocios de la Financiera Caja Sullana Lima Piura, 2017, según género, edad, región

1.6.2. Objetivos Específicos

Describir el nivel de liderazgo Funcionarios del área de negocios 2017, según género, edad, región.

Determinar si existen diferencias en las dimensiones del Liderazgo Transformacional en Funcionarios del área de negocios de la Financiera Caja Sullana Lima Piura, 2017, según género, edad, región

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis General

H1: Existen diferencias significativas en liderazgo transformacional y sus dimensiones en Funcionarios del área de negocios de la Financiera Caja Sullana Lima Piura, 2017, según género, edad, región.

1.7.2. Hipótesis Especifico

H2: Existen diferencias significativas en las dimensiones del liderazgo transformacional y sus dimensiones en Funcionarios del área de negocios de la Financiera Caja Sullana Lima Piura, 2017, según género, edad, región.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación se ejecutó basándose en el enfoque cuantitativo, puesto que, siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 4), se utilizó la recolección de datos con la finalidad de probar hipótesis basándose en la medición numérica y el respectivo análisis estadístico, con el objetivo de instaurar pautas de comportamiento y probar teorías

Además, la investigación obedece al tipo no experimental de corte transversal. Lo que implica que, según Hernández et al. (2014, p. 152), el presente trabajo investigativo no realizó manipulaciones sobre las variables. Es decir, se trató de un estudio donde no existe intención de operar sobre las variables independientes para causar algún efecto sobre alguna otra y otras variables. Además, el marco del tipo transversal supone que la presente investigación recogió datos dentro de un espacio de tiempo y momento único (Hernández et al. 2014, p. 155).

2.2 Tipo de investigación

Asimismo, dentro de la clasificación del marco transversal, se desarrolló a través del encuadre descriptivo comparativo. Según Hernández et al. (2014), este tipo de investigación tiene como finalidad caracterizar un fenómeno o variable en un momento y espacio único, indicando los rasgos más resaltantes y sus particularidades.

2.3. Operacionalización de la variable

2.3.1 Variable de estudio

Liderazgo Transformacional

Definición Conceptual

Bass (1985) Define al liderazgo transformacional como un agente motivador generador de cambios positivos en los seguidores y en la organización; donde se promueve la confianza, admiración, lealtad y respeto mutuo, para generar mejores resultados en los objetivos planteados trabaja con los seguidores mediante la toma de conciencia e importancia de la tarea, centrándose en las

metas tanto de la organización y del grupo, activando sus necesidades superiores como la autorrealización.

Definición Operacional

Se midió a través de la escala de Liderazgo Transformacional de Alanah Raffety y Griffin

Dimensiones

Visión

Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización

Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años

No tiene idea de hacia dónde va la organización

Comunicación inspirada

Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización

Dice cosas positivas acerca del área de trabajo

Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones lejanas de oportunidades

Estimulación intelectual

Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas

Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pasado antes

He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo

Liderazgo de apoyo

Considero los sentimientos de los demás antes de actuar

Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros

Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos

Reconocimiento personal

Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio

Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros

Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente

2.3.2 Variables Socio Demográficas

Genero: Masculino / Femenino

Edad: 18 a 63 años

Región: Lima Piura

2.4. Población y muestra

Población

La población de estudio estuvo conformada por los 100 funcionarios del área de negocios de la financiera Caja Sullana Lima-Piura.

Muestra

El marco muestra estuvo constituido por el total de 100 funcionarios del área de negocios de la financiera Caja Sullana Lima-Piura.

Muestreo

Hernández et. al. (2010) Indica que la elección de los elementos en la muestra no probabilística depende de la toma de decisión del investigado o de un grupo de investigadores, así mismo dicha muestra debe obedecer a los criterios de investigación el procedimiento no utiliza formas de probabilidad. (p.176).

Criterio de Inclusión

Edad: 18 a 63 años

Región: Lima Piura

Criterio de Exclusión

Edad: Menor a 18 años o mayor a 63 años

Región: Otras regiones no contempladas en los criterios de inclusión

Aquellos que no llenen de manera correcta la prueba o que no deseen participar en la investigación.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se realizó la aplicación de técnicas psicométricas, Nunally y Bernstein (1995, p. 143), mencionan que son “métodos normalizados compuestos por ítems organizados, diseñados para provocar en el individuo reacciones registrables y cuantificables”.

2.5.1. Escala de liderazgo transformacional

Nombre: Escala de liderazgo transformacional

Autor: Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin

Tiempo de Duración: 15 minutos aproximadamente.

Adaptación: 2014 en docentes de EBR en villa el salvador

Formas de Aplicación: individual o colectiva

Edad de Aplicación: Adultos

Descripción del Instrumento:

La prueba consta de 5 dimensiones basadas en la teoría de liderazgo de Bass y

Avolio (1998) las cuales son:

Visión: es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.

Comunicación Inspirada: es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.

Estimulación Intelectual: Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras.

Liderazgo de Apoyo: se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.

Reconocimiento Personal: La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos

Aplicación

La prueba es un cuestionario de escala tipo Likert con 5 niveles, donde 1 es “raras veces o nunca”, mientras que 5 se refiere a “muy frecuente o siempre”. La puntuación en el ítem 3 es inversa.; así mismo se suman todas las repuestas y se procede a sacar el promedio, que luego se identifica en rango se encuentra.

Todos los ítems son directos e inversos, además el puntaje global es la suma de todos los ítems.

VISION

Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización

Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años

No tiene idea de hacia dónde va la organización

COMUNICACIÓN INSPIRADA

Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización

Dice cosas positivas acerca del área de trabajo

Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones lejanas de oportunidades

ESTIMULACION INTELECTUAL

Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas

Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pasado antes

He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo

Liderazgo de apoyo

Considero los sentimientos de los demás antes de actuar

Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros

Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos

Reconocimiento personal

Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio

Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros

Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente

Validez

Rafferty y Griffin (2004) hallaron la validez de constructo de la prueba, determinando que esta posee 5 factores claramente definidos.

Validez de la adaptación: los resultados son menores a 0.05, es decir, si hay concordancia entre los jueces, por lo tanto, la prueba conformada por 15 ítems tiene validez de contenido.

Confiabilidad

Rafferty y Griffin (2004) hallaron el alfa de cronbach de cada dimensión:

Visión: Esta subescala tiene un Alfa de Cronbach de 0,82.

Estimulación Intelectual: Esta subescala tiene un Alfa de Cronbach de 0,84.

Comunicación inspiradora: Esta subescala tiene un Alfa de Cronbach de 0,88.

Liderazgo de Apoyo: Esta subescala tiene un Alfa de Cronbach de 0,95 El

Reconocimiento Personal.- Esta subescala tiene un Alfa de Cronbach de 0,96.

Confiabilidad de Adaptación: los niveles de confiabilidad, según el Alfa de Cronbach, de cada uno de los componentes oscilan entre 0.714 y 0.821, siendo el alfa del Cronbach del test total de 0.734, que implica un nivel Alto de confiabilidad.

Baremos

Baremos de la adaptación de la prueba en docentes de EBR en el distrito de Villa el Salvador.

2.6. Prueba Piloto

Para la presente investigación se realizó una prueba piloto con 50 funcionarios de la financiera caja Sullana, con la finalidad de adquirir la confiabilidad de dicha prueba.

Tabla 1.

Estadísticos de fiabilidad Escala de liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,737	15

Como se aprecia en la tabla 2, se ha utilizado el alfa de cronbach, obteniendo un coeficiente alfa de ,73 el cual nos da un porcentaje aceptable de los reactivos de la prueba.

Tabla 2.
Baremos

Nivel	P c	VISION	COMUNICACIÓN INSPIRADA	ESTIMULACION INTELECTUAL	LIDERAZGO DE APOYO	RECONOCIMIENTO PERSONAL	Total
	1	0 a 8	0 a 9	7	5		
	2				6		0 a 46
	3			8		9	47 a 48
	4						49 a 50
	5		10 a 11				51
	6				8		
Muy bajo	8	9					52
	9						
	1						
	0						
	1			9		10	53
	5						
Bajo	2			10			54
	0						
	2				9		
	5						
	3		12			11	55 a 56
	0						
	3						
	5						
	4						
	0						
	4	10					57
	5						
	0						
	5			11	10		58
	5						
	6						
	0						
	6						
	5						
	7						
Promedi o	0		13			12	
	7						
	5				11		59
	8						
	0			12			60
	8						
	5	11					
Alto	9				12		
	0						
	9		14				61
	1						
	9						
	2						
	9					13	
	3						
	9						
	4						
	9						
	5						62
	9						
	6			13			
	9						
	7					14	63
	9						
	8						
	9						
Muy alto	9	12	15	14	13	15	64 a más
Media		10,64	13,02	11,32	10,47	11,94	57,39
DS		,882	1,054	1,406	1,527	1,221	3,545

2.7. Métodos de análisis de datos

La base de los datos obtenidos del presente estudio, fueron sometidos a análisis estadísticos, valiéndose de la estadística descriptiva del programa SPSS en su versión 21.

Los estadísticos a emplear son:

Estadísticos descriptivos

Media Aritmética: Para obtener los promedios de la población.

Desviación Estándar: Para obtener el nivel de dispersión de la muestra.

Moda: Para determinar el valor que más se repite.

Mediana: Para determinar el valor central de un conjunto de datos.

Asimetría: Para determinar si la curva es simétrica.

Curtosis: Para determinar el nivel de concentración de los datos en la curva.

Frecuencia: Para saber que niveles se presentan con más frecuencia.

Porcentajes: Para conocer el porcentaje de aparición de los niveles en la muestra.

Estadístico inferencial

Prueba de normalidad: K/S U de Mann Whitney

2.8. Aspectos Éticos

Con fines de considerar éticamente la información que se manejó en este estudio, se hizo de conocimiento a cada individuo que participe, sobre la reserva de datos y la confidencialidad, mediante una Ficha de Consentimiento Informado que se anexará a la prueba psicométrica, la cual firmarán en un principio como aprobación a la forma de tratamiento de los datos obtenidos en la investigación.

Además, se les explicó: Los objetivos del estudio, la importancia del mismo, así como en qué consistirá su participación, además se hará hincapié en el valor de confidencialidad para preservar los datos que se brindará durante la encuesta y de la privacidad para la misma.

El aspecto ético, tan criticado en la actualidad, generó en esta investigación el respeto y el cuidado a los participantes, validando sus respuestas,

garantizándole en forma tácita y tangible lo mencionado anteriormente, con la devolución de las conclusiones de la investigación, a las instituciones educativas.

IV. Resultados

Tabla 3.

Estadísticos descriptivos de liderazgo transformacional

Estadísticos	Vision	Comunicación Inspirada	Estimulación Intelectual	Liderazgo De apoyo	Reconocimiento Personal	Areas Total
Media	10,64	13,02	11,32	10,47	11,94	57,39
Mediana	11,00	13,00	11,00	10,00	12,00	58,00
Moda	11	13	11	10	12	59
Desviación estándar	,882	1,054	1,406	1,527	1,221	3,545
Asimetría	-,212	-,305	-,457	-,402	-,053	-,797
Curtosis	-,185	1,331	,273	,977	,432	1,172

En la presente tabla se muestran los estadísticos descriptivos correspondientes al liderazgo transformacional en este sentido que la media de la prueba total es de 57,39 (PC.45) correspondiente al nivel promedio, la mediana es de 58, la moda es 59 y la desviación estándar es de 3,545.

A nivel de áreas el que más sobresale es Comunicación Inspiracional con una media de 13,02 (PC. 70) que corresponde al nivel muy alto y el área con el nivel más bajo es Visión con una media de 10,64 (PC.45) correspondiente a el nivel promedio.

A nivel de asimetría el puntaje total presenta una curva asimétricamente negativa, en el resto es simétrica.

Finalmente a nivel de curtosis, se evidencia que en Comunicación Inspirada, la curva es leptocurtica, en el resto la curva es merocurtica.

Frecuencia y porcentaje

Tabla 4.

Niveles de la dimensión Visión del liderazgo transformacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	8	8.0
Bajo	0	0.0
Promedio	36	36.0
Alto	38	38.0
Muy alto	18	18.0

En la tabla 4 se observa que el 38% presenta un nivel alto en el área de visión del liderazgo transformacional, seguido de 36% con un nivel promedio y un 18% con un nivel muy alto.

Tabla 5.

Niveles de la dimensión Comunicación Inspirada del liderazgo transformacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	5.0
Bajo	0	0.0
Promedio	67	67.0
Alto	0	0.0
Muy alto	28	28.0

En la tabla 5 se puede percibir que el 67% de la muestra evaluada presenta un nivel promedio en el área de comunicación inspiracional del liderazgo transformacional; así mismo el 28% con un nivel muy alto y un 5% con un nivel muy bajo.

Tabla 6.

Niveles de la dimensión Estimulación Intelectual del liderazgo transformacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	4.0
Bajo	17	17.0
Promedio	34	34.0
Alto	22	22.0
Muy alto	23	23.0

En la tabla 6 se puede contemplar que el 34% de la muestra evaluada presenta un nivel promedio en el área de estimulación intelectual del liderazgo transformacional; de igual forma el 23% con un nivel muy alto y un 22% con un nivel alto.

Tabla 7.

Niveles de la dimensión Liderazgo de Apoyo del liderazgo transformacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	5.0
Bajo	0	0.0
Promedio	69	69.0
Alto	15	15.0
Muy alto	11	11.0

En la tabla 7 se observa que el 69% de la muestra evaluada presenta un nivel promedio en el área liderazgo de apoyo del liderazgo transformacional, por otro lado el 15% con un nivel alto y un 11% con un nivel muy alto.

Tabla 8.

Niveles de la dimensión Reconocimiento Personal del liderazgo transformacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	3.0
Bajo	9	9.0
Promedio	59	59.0
Alto	0	0.0
Muy alto	29	29.0

En la tabla 8 se percibe que el 59% de la muestra evaluada presenta un nivel promedio en el área de reconocimiento personal del liderazgo transformacional; seguido de un 29% con un nivel muy alto y un 9% con un nivel bajo.

Tabla 9.

Niveles de las áreas del liderazgo transformacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	7	7.0
Bajo	11	11.0
Promedio	59	59.0
Alto	7	7.0
Muy alto	16	16.0

En la tabla 9 se observa que el 59% del total de la muestra evaluada presenta un nivel promedio de liderazgo transformacional, seguido de 16% con un nivel muy alto y el 11% con un nivel bajo.

Prueba de normalidad

A continuación, se detallan los resultados de la prueba de normalidad, obligatorios para establecer el tipo de estadístico que se utilizó en la presente investigación. Mediante el Estadístico Kolmogorov - Smirnov, se pretendió comprobar si las variables investigadas, presentan una distribución no normal.

Tabla 10.

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		COMUNICA CIÓN	ESTIMULACI ÓN	LIDERAZ GO DE	RECONO CI MIENTO	AREA S	
N	VISIO N	100	100	100	100	100	
Parámetros normales, b	Media	10,64	13,02	11,32	10,47	11,94	57,39
	Desviación estándar	,882	1,054	1,406	1,527	1,221	3,545
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,218	,228	,200	,171	,210	,136
	Positivo	,206	,228	,150	,171	,180	,085
	Negativo	-,218	-,212	-,200	-,139	-,210	-,136
Estadístico de prueba		,218	,228	,200	,171	,210	,136
Sig. asintótica (bilateral)		,000c	,000c	,000c	,000c	,000c	,000c

Se observa que la significación asintótica es menor que 0,05 considerándose como fuera de la normalidad, lo que nos lleva a concluir que el liderazgo transformacional, procede de poblaciones con distribución no paramétricas.

En ese sentido la prueba que se utilizara para el análisis de la muestra es U de Mann-Whitney.

Liderazgo transformacional según género

Tabla 11.

En la tabla se observa que el género establece diferencias significativas solo a nivel del área Estimulación Intelectual del liderazgo transformacional ($p < 0.05$)

	VISION	COMUNICACIÓN INSPIRADA	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	LIDERAZGO DE APOYO	RECONOCIMIENTO PERSONAL	Total
U de Mann-Whitney	944,000	955,000	672,500	906,500	824,500	753,500
W de Wilcoxon	1295,000	3730,000	3447,500	3681,500	3599,500	3528,500
Z	-,150	-,058	-2,348	-,447	-1,126	-1,650
Sig. asintótica	,881	,954	,019	,655	,260	,099

Tabla 12.

En tabla 12 se observa que las mujeres en un nivel mayor (61.63) que los hombres (46,59) de estimulación intelectual.

	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
VISION	FEMENINO	26	49,81	1295,00
	MASCULINO	74	50,74	3755,00
	Total	100		
COMUNICACIÓN INSPIRADA	FEMENINO	26	50,77	1320,00
	MASCULINO	74	50,41	3730,00
	Total	100		
ESTIMULACION INTELECTUAL	FEMENINO	26	61,63	1602,50
	MASCULINO	74	46,59	3447,50
	Total	100		
LIDERAZGO DE APOYO	FEMENINO	26	52,63	1368,50
	MASCULINO	74	49,75	3681,50
	Total	100		
RECONOCIMIENTO PERSONAL	FEMENINO	26	55,79	1450,50
	MASCULINO	74	48,64	3599,50
	Total	100		
TOTAL AREAS	FEMENINO	26	58,52	1521,50
	MASCULINO	74	47,68	3528,50
	Total	100		

Liderazgo transformacional según edad

Tabla 13.
Estadísticos de prueba según edad

	VISION	COMUNICACIÓN INSPIRADA	ESTIMULACION INTELECTUAL	LIDERAZGO DE APOYO	RECONOCIMIEN TO PERSONAL	AREAS TOTAL
U de Mann- Whitney	1187,000	1217,000	1148,000	1141,500	1164,000	1152,000
W de Wilcoxon	2412,000	2543,000	2373,000	2366,500	2389,000	2377,000
Z	-,457	-,237	-,722	-,763	-,614	-,677
Sig. asintótica (bilateral)	,648	,813	,470	,446	,539	,498

Los resultados muestran que la edad no establece diferencias significativas a nivel de liderazgo transformacional ($p > 0,05$).

Se observa en la tabla que el nivel de significancia asintótica de las áreas total es ,498 mayor a 0,05 lo que representa que no existe diferencia significativa según la edad de la muestra evaluada, explicando así que todas las edades tanto la adultez temprana como intermedia tienen la capacidad de ser líderes transformacionales. No hay predominancia de ninguna área según edad.

Liderazgo transformacional según region

Tabla 14.
Estadísticos de prueba según Región

	VISION	COMUNICACIÓN INSPIRADA	ESTIMULACION INTELECTUAL	LIDERAZGO DE APOYO	RECONOCIMIENTO PERSONAL	AREAS TOTAL
U de Mann- Whitney	975,500	1003,000	1180,500	991,000	1149,500	980,500
W de Wilcoxon	2353,500	2381,000	2558,500	2369,000	2527,500	2358,500
Z	-1,994	-1,787	-,481	-1,816	-,708	-1,858
Sig. asintótica (bilateral)	,046	,074	,631	,069	,479	,063

Tabla 15.

En la tabla 15 se aprecia que los trabajadores de la región Piura (56.18) tienen un puntaje mayor a los de la región Lima (45,26) a nivel del área visión del liderazgo transformacional.

REGION		N	Rango promedio	Suma de rangos
VISION	LIMA	52	45,26	2353,50
	PIURA	48	56,18	2696,50
	Total	100		
COMUNICACIÓN INSPIRADA	LIMA	52	45,79	2381,00
	PIURA	48	55,60	2669,00
	Total	100		
ESTIMULACION INTELECTUAL	LIMA	52	49,20	2558,50
	PIURA	48	51,91	2491,50
	Total	100		
LIDERAZGO DE APOYO	LIMA	52	45,56	2369,00
	PIURA	48	55,85	2681,00
	Total	100		
RECONOCIMIENTO PERSONAL	LIMA	52	48,61	2527,50
	PIURA	48	52,55	2522,50
	Total	100		
AREAS	LIMA	52	45,36	2358,50
	PIURA	48	56,07	2691,50
	Total	100		

En la presente tabla se aprecia que existen diferencias significativas solo en el área de visión ($p < 0,05$), siendo los trabajadores de la región Piura (56.18) aquellos que tienen un puntaje mayor a los de la región Lima (45,26).

El área que predomina según la región Lima es Reconocimiento personal con un rango promedio (48,61) y en la región Piura el área de Visión con un rango promedio (56,18).

V. Discusión

En la presente investigación se encontró que el 59% del total de la muestra evaluada presenta un nivel promedio de liderazgo transformacional. Estos resultados concuerdan con el trabajo de Ochoa (2016) quien encontró que los representantes de organizaciones comunitarias, públicas y privadas de Ecuador tenían un nivel promedio de liderazgo transformacional. La explicación a estos resultados está en lo manifestado por los trabajadores de caja Sullana quienes afirman que la dinámica de interacción entre líderes y seguidores son adecuadas y se encuentran satisfechos al realizar sus funciones, así mismo esto se ve reflejado en la preocupación del área de Gestión de Desarrollo Humano, ya que provee de un presupuesto anual para capacitaciones o talleres que fortalecen las competencias y promueven las buenas prácticas en temas relacionados al liderazgo, etc. Cruz, Salanova y Martínez (2013) afirman que el liderazgo transformacional es visto como un recurso social necesario para las mejoras organizacionales ya que es fundamental trabajar en equipo para alcanzar resultados excelentes y contribuir con potenciar las habilidades de los trabajadores pero no solo debe ser visto como una clave para comprender la relación líder-seguidor, sino también como un factor decisivo a la hora de lograr metas (p.25).

El liderazgo transformacional según sexo solo establece diferencias en una de las áreas estimulación intelectual teniendo a las mujeres en un nivel mayor (61.63) que los hombres (46,59). Estos resultados coinciden con lo hallado por Calderón (2016) quien menciona que las coordinadoras y supervisoras de un servicio de salud de Bogota presentan mayor nivel de liderazgo transformacional; así mismo coincide con Marcano (2014) quien encuentra que son las mujeres, las que poseen mayores características de liderazgo transformacional que los hombres. En los resultados obtenidos se encuentra diferencias en el área de estimulación intelectual donde las mujeres sobresalen con un puntaje mayor lo que significa que sensibilizan más a los trabajadores a pensar sobre los problemas y en nuevas estrategias de afrontamiento para problemas futuros. La explicación a este hallazgo es que las funcionarias

mujeres al interactuar con sus seguidores son mucho más dinámicas y esto es generador de nuevas ideas. Moreira (2010) afirma al respecto, que en la sociedad actual el liderazgo transformacional es más compatibles con las

mujeres porque son más dinámicas y comunicativas, considerando que las mujeres ven al poder diferente a los hombres, ellas no lo ven como un medio de control sino como una capacidad dirigida al grupo siendo más relacional y menos individualista, sin embargo hay que tener en cuenta el contexto cultural (p.104).

De igual forma según edad no se muestran diferencias significativas. La explicación a dichos resultados es que los funcionarios contratados en caja Sullana utilizan el liderazgo transformacional e influye la edad que tenga a la hora de interactuar con sus seguidores y más aún porque es reglamento de la empresa que dicho personal tenga un perfil idóneo a la hora de su contratación para así fortalecer sus capacidades y desempeño laboral. Cervera (2012) refiere no existen diferencias a nivel del liderazgo transformacional según edad, por lo que podemos afirmar que cualquier nivel de edad tienen las mismas condiciones de liderazgo (p.89).

Asimismo se encontró que los trabajadores de la región Piura (56.18) tienen un puntaje mayor que los de la región Lima (45,26). Estos resultados coinciden con lo encontrado por Castro (2015) quien en la región Piura encontró que el liderazgo transformacional es un estilo de gestión de rango alto, sus miembros se organizan en función a las altas expectativas de sus metas u objetivos, por ello, siempre están dispuestos a dar más de lo necesario. La explicación a este hallazgo es que cuando caja Sullana recogió información de su personal sobre el desempeño laboral, en la región Piura los puntajes fueron mayores a los demás departamentos. Cuadrado (2003) explica que para investigar las diferencias en el uso del liderazgo transformacional primero hay que tener en cuenta el tipo de estudio, contexto organizacional, cultural, los valores, los estereotipos de género, la concepción y uso del poder y las expectativas siendo algunos de los aspectos que no se pueden excluir para explicar el liderazgo (p.304).

VI. Conclusiones

PRIMERA: El 59% de los funcionarios del área de negocios de la financiera caja Sullana presentan un nivel promedio de liderazgo transformacional así mismo el 15% muestra un nivel muy alto y solo el 7% presenta un nivel muy bajo.

SEGUNDA: El área que predomina es estimulación intelectual refiriéndose al género femenino y en relación al sexo masculino existe una igualdad entre las áreas de visión y comunicación inspirada, a la vez se observa que el género solo establece diferencias en el área de estimulación intelectual ($P < 0,05$), teniendo a las mujeres en un nivel mayor (61.63) que los hombres (46,59).

TERCERA: No hay predominancia de ninguna área según edad ya que no se encuentran diferencias significativas, explicando así que todas las edades tanto la adultez temprana como intermedia tienen la capacidad de ser líderes transformacionales.

CUARTA: El área que predomina según región es visión ($p < 0,05$), siendo los trabajadores de la región Piura (56.18) aquellos que tienen un puntaje mayor a los de la región Lima (45,26) y el área que predomina según la región Lima es Reconocimiento personal (48,61).

VII. Recomendaciones

Se debe realizar más investigaciones en relación a las diferentes regiones donde trabaja caja Sullana para que de esta manera se pueda tener una idea global del liderazgo transformacional en dicha empresa y elevar los porcentajes de estilo de liderazgo transformacional en la Institución.

Se debe de trabajar y ahondar en las áreas con menor porcentaje según género, edad y departamento en base a los resultados obtenidos través de la difusión de talleres y charlas preventivas y promocionales para concientizar e informar de la importancia de la variable.

La investigación futura debe estar ser tanto descriptivo como correlaciónales ya que así se podrá comparar la influencia de esta variable en otras tales como clima organizacional, desempeño laboral, estrés laboral, etc. Así mismo es recomendable realizar investigaciones cualitativas ya que la información es mucho más confiable de otras investigaciones.

Por otro lado, se debe medir liderazgo transformacional a las diferentes áreas de la empresa y también a los seguidores, en nuestra investigación solo se trabajó con funcionarios, pero es bueno trabajar con los trabajadores que están bajo el cargo de este.

VII. Referencias

Ali, L. y Quintero, V. (1996). Estilos de liderazgo de acuerdo a la teoría de liderazgo transformacional de B. Bass y su relación con la motivación según la teoría de necesidades de C. Alderfer. (Tesis para obtener el grado de Licenciado Universidad

Católica Andrés Bello Caracas). Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAL8116.pdf>

Bass, B. (2000) Liderazgo y organizaciones que aprenden. ICE Deusto. Actas del III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos

Bass, B. y Avolio, B. (2006). Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos. Bass, B. y Avolio, B. (2000). Multifactor leadership questionnaire. Commercial form Bass, B. (1985). Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas. New York: The Free Press.

Bedoya, A. (2015). Del Liderazgo Transformacional al Liderazgo Prosocial: Evidencias Obtenidas en la Dirección de Organizaciones sanitarias catalanas (Tesis para obtener el grado de Doctor Universidad Autónoma de Barcelona). Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/378371/aebr1de1.pdf?sequence>

Bracho, O. y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales, 15(2), pp.168-171. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4451074.pdf>. Castro, J. (2015). Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en el director de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara (Tesis para obtener el grado de Magister Universidad de Piura). Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE_EDUC_154.pdf?sequence=3

- Calderon, S. (2016). Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una ips de tercer nivel de bogotá (tesis para obtener el grado de magister universidad nacional de colombia). Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/56025/1/1022363661.2016.pdf>
- Cardona, P. (2005). Las Claves del Talento: La Influencia del Liderazgo en el Desarrollo del Capital Humano. Colombia:Trilla.
- Cervera, L. (2012).Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos (Tesis para obtener el grado de Doctor Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de http://biblioteca.educacion.unmsm.edu.pe/index.php?option=com_k2&view=item&id=288:liderazgo-transformacional-del-director-y-su-relaci%C3%B3n-con-el-clima-organizacional-en-las-instituciones-educativas-del-districto-de-los-olivos-luz-em%C3%A9rita-cervera-cajo-lima-2012&Itemid=191
- Chaparro, A. (2012). Liderazgo Transformacional en las Estrategias de Gestión del Equipo Directivo de Unitropico a propósito de las mejoras Institucionales (Tesis para obtener el grado de Magister Universidad Militar de Nueva Granada). Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/9956/2/ChaparroBarreraAlida2012.pdf>
- Contreras, F. y Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. Revista virtual (39), pp.159-161.Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/433/886>
- Cuadrado, I. (2003). ¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo?

- Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. *Revista de Psicología Social*, 18 (3), p. 303. Recuperado de <http://www2.uned.es/dpto-psicologia-social-y-organizaciones/paginas/profesores/WebIsabel/Estilos%20de%20liderazgo.pdf>
- Cruz, Y. y Rodea, M. (2014). *Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los empleados* (Tesis para obtener el grado de Licenciatura)
- Fischman, D. (2000). *El camino del líder: Historias ancestrales y vivencias personales*. Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Fischman, D. (2005). *El líder transformador*. Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- García, M., Pantoja, M. y Duque, L. (2011). *El Liderazgo Transformacional en las Organizaciones: Un Análisis Descriptivo*. *TeukenBidikay*, (2), p. 108. Recuperado de <http://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/download/40/353>.
- Gestión (2015). *Liderazgo empresarial, El Perú en brega de cambio*. Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/liderazgo-empresarial-2155777>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hughes, R., Ginnett, R. y Curphy, G. (2007). *Liderazgo: Como aprovechar las lecciones de la experiencia*. México: Mc Graw- Hill 5ª edición
- Instituto Europeo de Posgrado (2013). *Liderazgo: Características de un líder*. Recuperado de http://campusiep.com/recursos/extra/recursos_aula/programa-habilidades/Motivacion_liderazgo/contenido/liderazgo_caracteristicas.pdf
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de*

una universidad privada (Tesis para obtener el grado de magister Universidad Católica de Colombia). Recuperado de <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>

Kaufmann, A. (1997). Liderazgo Transformador y Formación Continua. Reis, pp.77-78. Recuperado de http://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_077_078_10.pdf

Koontz, R. y O'Donnell, M. (1997). Administración una participación global. México: Mc Graw- Hill

La Prensa (2015). Liderazgo en estadísticas. Recuperado de <http://www.laprensa.com.ni/2014/06/14/opinion/198476-liderazgo-chino-en-estadisticas>.

Lussier R y Achua C. (2011). Liderazgo, Teoría. Aplicación. Desarrollo de Habilidades. México: Thomson Learning 4ª edición

Lupano, M. y Castro, A. (2006). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5645396.pdf>

Marcano, U. (2014). Liderazgo y responsabilidad social de personal administrativo de la empresa Telcel. (Tesis de Grado no Publicada). Universidad de Nuevo León, México.

Martínez, Y. (2007). El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco (Tesis para obtener el grado de Magister Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4678>

Manosalva, P. y Vergara, P. (2012). Estudio comparativo de los estilos de liderazgo presentes en los organismos públicos de la ciudad de punta arenas. (Tesis para obtener el grado de Licenciado Universidad de Magallanes). Recuperado de http://www.umag.cl/biblioteca/tesis/manosalva_freire_2012.pdf

- Madrigal, B. (2009). Habilidades directivas. México: Mc. Graw Hill. Segunda edición
- Maxwell, J. (2007). El ABC del Liderazgo. Argentina: V&R Editoras
- Mendoza, I. García, B. y Uribe, J. (2014). Liderazgo y su Relación con Variables De Resultado: un Modelo Estructural Comparativo entre Liderazgo Transformacional y Transaccional en una Empresa de Entretenimiento en México. Acta de investigación Psicológica, 4(1). Recuperado de [www](http://www.unmsm.edu.pe)
- Minaya, M. (2014). El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa nº 5084 "Carlos Philips Previ" callao 2010 – 2011 (Tesis para obtener el grado de Magister UNMSM). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3989/1/Minaya_cm.pdf
- Moreira, C. (2010). Liderazgo Transformacional y Género en Organizaciones Militares (Tesis para obtener el grado de Doctor Universidad Complutense de Madrid). Recuperado de <http://eprints.ucm.es/11436/1/T32255.pdf>
- Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. Temas de ciencia y tecnología, 12 (36), p.28. Recuperado de http://www.elfinancierocr.com/gerencia/biblioteca/Guadalupe-Noriega-Universidad-Tecnologica-Mixteca_ELFFIL20140425_0008.pdf
- Nunally, J. y Berstein, I. (1995). Teoría psicométrica. México: McGraw Hill.
- Oltra, V., et al. (2005). Desarrollo del factor humano. España: Gráficas Rey, Sl.
- Ochoa, G. (2016). La capacitación en liderazgo y su impacto en el estilo de liderazgo transformacional en líderes de la provincia del Azuay (Tesis para obtener el grado de Licenciado Universidad de Cuenca Ecuador). Recuperado de

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/26403/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n%20pdf.pdf>

Pacsi, A., Estrada, W., Pérez, A. y Cruz, P. (2014). Liderazgo Laissez Faire. Revista de administración de investigación, UPeU, (1), pp.69-70. Recuperado de http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/viewFile/343/351

Ruiz, S. (2016). Liderazgo transformacional y transaccional: análisis a través de la variable de género. Revista Iberoamericana de Ciencias, 3, (1) p. 42. Recuperado de <http://www.reibci.org/publicados/2016/feb/1400104.pdf>

Salas, A. (2013). Liderazgo Transformacional, Capacidad de Aprendizaje Organizativo y Felicidad en el Trabajo (Tesis para obtener el grado de Doctor Universidad de Valencia). Recuperado de [http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/29078/Tesis%20Andr%C3%A9s%20Salas%20Vallina\(1\).pdf?sequence=1](http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/29078/Tesis%20Andr%C3%A9s%20Salas%20Vallina(1).pdf?sequence=1)

Vázquez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 11(1), pp.76-77. Recuperado de <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol11num1/art5.pdf>

Villalon, X. (2014). El Liderazgo Transformacional como Agente Motivador en un Establecimiento Municipal. (Tesis para obtener el grado de Magister Pontificia

Universidad de Chile). Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS_%20MAGISTER.pdf?sequence=1

VIII. Anexos

Escala de Liderazgo Transformacional Raffetty Y Grriffin 2014

Nombre.....Edad.....Sexo ()

(M)Área de trabajo.....Fecha.....

INSTRUCCIONES

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

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

Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
1	2	3	4	5

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 10 de Abril de 2017

CARTA N° 017A-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señora Lic.
Rosse Mary Cruces Guerreros
Asistente Zonal III
Caja Municipal de Ahorro y Credito Sullana S.A
Av. Antunez de Mayolo 1365 – Los Olivos
Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **MANRIQUE AGUILAR KORI CONSUELO**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN FUNCIONARIOS DEL ÁREA DE NEGOCIOS DE LA FINANCIERA CAJA SULLANA LIMA PIURA 2017**", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

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

Atentamente,



[Handwritten signature]
Dra. Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

[Handwritten signature]
Caja Sullana
Rosse Mary Cruces Guerreros
ASISTENTE ZONAL CMB ZONA III

TCR/CCB

UCV.EDU.PE

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Liderazgo Transformacional en Funcionarios del área de negocios de la Financiera Caja Sullana Lima Piura, 2017”

AUTOR: Kori Consuelo Manrique Aguilar

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal:</p> <p>¿Existen diferencias significativas en el Liderazgo Transformacional en Funcionarios del área de negocios de la Financiera Caja Sullana Lima Piura, 2017, según género, edad, región?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si existen diferencias en el Liderazgo Transformacional en Funcionarios del área de negocios de la Financiera Caja Sullana Lima Piura, 2017, según género, edad, región</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Describir el nivel de liderazgo Funcionarios del área de negocios 2017, según género, edad, región.</p> <p>Determinar si existen diferencias en las dimensiones del Liderazgo Transformacional en Funcionarios del área de negocios de la Financiera Caja Sullana Lima Piura, 2017, según género, edad, región</p>	Variable: Liderazgo Transformacional				Medición de Liderazgo Transformacional
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rangos	<p>Muy bajo 1</p> <p>Bajo 2</p> <p>Promedio 3</p> <p>Alto 4</p> <p>Muy alto 5</p>
		Visión	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización - Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años - No tiene idea de hacia dónde va la organización 	1, 2, 3	<p>Muy bajo 1</p> <p>Bajo 2</p> <p>Promedio 3</p> <p>Alto 4</p> <p>Muy alto 5</p>	
		Comunicación Inspirada	<ul style="list-style-type: none"> - Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización - Dice cosas positivas acerca del área de trabajo - Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones lejanas de oportunidades 	4, 5, 6	<p>Muy bajo 1</p> <p>Bajo 2</p> <p>Promedio 3</p> <p>Alto 4</p> <p>Muy alto 5</p>	
		Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas - Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pasado antes - He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo 	7, 8, 9	<p>Muy bajo 1</p> <p>Bajo 2</p> <p>Promedio 3</p> <p>Alto 4</p> <p>Muy alto 5</p>	
		Liderazgo de Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> - Considero los sentimientos de los demás antes de actuar - Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros - Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos 	10, 11, 12	<p>Muy bajo 1</p> <p>Bajo 2</p> <p>Promedio 3</p> <p>Alto 4</p> <p>Muy alto 5</p>	
		Reconocimiento Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio - Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros - Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente 	13, 14, 15	<p>Muy bajo 1</p> <p>Bajo 2</p> <p>Promedio 3</p> <p>Alto 4</p> <p>Muy alto 5</p>	

<p>TIPO:</p> <p>Se desarrolló a través del encuadre descriptivo comparativo. Según Hernández et al. (2014), este tipo de investigación tiene como finalidad caracterizar un fenómeno o variable en un momento y espacio único, indicando los rasgos más resaltantes y sus particularidades.</p> <p>DISEÑO:</p> <p>La investigación obedece al tipo no experimental de corte transversal, lo que implica que, según Hernández et al. (2014, p. 152), el presente trabajo investigativo no realizó manipulaciones sobre las variables. Es decir, se trató de un estudio donde no existe intención de operar sobre las variables independientes para causar algún efecto sobre alguna otra y otras variables.</p> <p>MÉTODO Científico de enfoque cuantitativo.</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA:</p> <p>La población estuvo conformada por 100 funcionarios del área de Negocios de la Financiera Caja Sullana Lima Piura 2017.</p> <p>No probabilístico intencional, ya que se selecciona la muestra según determinadas características.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>Población total: 100 funcionarios.</p>	<p>Variable: Clima Organizacional</p> <p>Técnicas: Directa mediante la aplicación de cuestionario mediante una encuesta.</p> <p>Instrumento: Escala de Liderazgo Transformacion con 15 enunciados, de los cuales miden las 05 dimensiones de Liderazgo Transformacional en estudio.</p> <p>Autor: Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin</p> <p>Año: 2014</p> <p>Ámbito de Aplicación: Financiera Caja Sullana.</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--