



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo transformacional y rotación de personal en la
empresa Renova, Independencia 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Salazar Malca, Kevin Jhoseph (ORCID: 0000-0001-8819-5348)

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Victor Demetrio (ORCID: 0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi madre Ivette Malca, que con mucho esfuerzo hace posible que logre alcanzar mis objetivos propuestos.

A mi abuela Esperanza Villanueva, quien es una motivación importante para continuar creciendo profesionalmente.

Agradecimiento

A Dios, por darme sabiduría en las diferentes fases de mi vida.

A mi madre, Ivette, por su perseverancia y consejos constantes siendo de gran motivación y apoyo para convertirme en un hombre con proyecciones en la vida.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos.....	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Liderazgo transformacional	17
Tabla 2 Dimensión visión	18
Tabla 3 Dimensión cambio	19
Tabla 4 Dimensión ideales	20
Tabla 5 Rotación de personal.....	21
Tabla 6 Dimensión ambiente.....	22
Tabla 7 Dimensión intercambio de personas	23
Tabla 8 Dimensión volumen de personas	24
Tabla 9 Prueba de normalidad	25
Tabla 10 Coeficiencia de correlación	26
Tabla 11 Prueba de hipótesis general.....	27
Tabla 12 Prueba de hipótesis específica 1	27
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 2.....	28
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 3.....	29
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 4.....	29

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Liderazgo transformacional</i>	17
<i>Figura 2 Dimensión visión</i>	18
<i>Figura 3 Dimensión cambio</i>	19
<i>Figura 4 Dimensión ideales</i>	20
<i>Figura 5 Rotación de personal</i>	21
<i>Figura 6 Dimensión ambiente</i>	22
<i>Figura 7 Dimensión intercambio de personas</i>	23
<i>Figura 8 Dimensión volumen de personas</i>	24

RESUMEN

El objetivo general de la tesis ha sido determinar la relación del liderazgo transformacional y la rotación de personal en la empresa Renova, el tipo de investigación ha sido aplicada, nivel descriptivo correlacional; diseño de investigación no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo; la población estuvo conformada por 195 trabajadores de la empresa Renova ubicada en Av. Industrial N° 3598 – Urb. Industrial, Panamericana Norte, la muestra fue conformada por 60 colaboradores realizándose la técnica de encuesta mediante un cuestionario compuesto por 16 ítems, el cual fue validado por expertos y tiene una alta fiabilidad. Luego de procesar y analizar la información en el programa SPSS se tiene como resultado el índice de Rho Spearman de 0.364 el mismo que se considera positiva con una Sig. 0.002. De acuerdo a los resultados antes mencionados se concluye que existe una relación significativa del liderazgo transformacional y la rotación de personal en la empresa Renova, Independencia 2020.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, rotación de personal, encuesta.

ABSTRACT

The general objective of the thesis has been to determine the relationship of transformational leadership and staff turnover in the Renova company, the type of research has been applied, correlational descriptive level; non-experimental cross-sectional research design and quantitative approach; The population was made up of 195 workers from the Renova company located at Industrial Av. 3598 - Industrial Urb. Panamericana Norte, the sample was made up of 60 collaborators, using the survey technique using a questionnaire consisting of 16 items, which was expertly validated and highly reliable. After processing and analyzing the information in the SPSS program, the Rho Spearman index of 0.364 is obtained, which is considered positive with a Sig. 0.002. According to the aforementioned results, it is concluded that there is a significant relationship of transformational leadership and staff turnover in the company Renova, Independencia 2020.

Keywords: Transformational leadership, staff turnover, survey.

I. Introducción

A través del tiempo el éxito de las empresas se debe al desempeño realizado por los colaboradores de la misma siendo de vital importancia la motivación de estos para la identificación de cada trabajador con los objetivos de la empresa y realización óptima de sus funciones en la empresa. El liderazgo transformacional busca empoderar a los colaboradores de una organización concientizándolos del potencial con el que cuentan para desarrollar sus habilidades y alcanzar los retos empresariales y personales; de esta manera brindándoles confianza y creyendo en sus capacidades se logra que los colaboradores de una empresa se sientan enfocados y comprometidos con la organización reduciendo la rotación laboral que es muy común en la actualidad siendo ésta una principal causa de la salida de trabajadores de una empresa.

En el plano internacional las organizaciones invierten recursos económicos constantemente para evitar la rotación laboral de sus colaboradores no teniendo muchas de ellas éxito en sus esfuerzos debido a que el problema va más allá de las capacidades profesionales, la presencia de un líder transformacional puede realmente lograr un cambio radical en la rotación laboral de las organizaciones a nivel mundial tal es el caso de España donde un 19,72% de los casos de rotación laboral es debido a la falta de identidad con las metas y estrategia de la empresa, de la misma manera un 7 % renuncia a la compañía por el insostenible ambiente de trabajo apreciándose una vez más la falta del liderazgo transformacional dentro de las organizaciones, así lo mencionan el portal de trabajo Infoempleo y el Grupo Adecco, líder en gestión de RR HH.

A nivel local no ha sido muy ajeno el porcentaje de rotación laboral, tal es el caso de Perú que cuenta con un elevado grado de rotación en el continente donde se encuentra, comentó al diario Correo Othmar Rabitsch, presidente de Aperhu, indicó que el grado de rotación laboral en el país rebasa el 18% en relación a la media de su continente que se encuentra entre 5 y 10%. Para la empresa RENOVA, las estrategias utilizadas para ser una de las mejores en su rubro ha tenido excelentes resultados en el tiempo, sin embargo en la actualidad el liderazgo no se está estableciendo adecuadamente en las diferentes áreas

conllevando ello al bajo rendimiento del trabajo en equipo afectando así los objetivos que la empresa tiene tanto a corto como largo plazo, es por ello que la empresa RENOVA considera importante conocer el vínculo entre el liderazgo transformacional y la rotación de personal. Durante el tiempo que Renova tiene en el mercado tuvo problemas a causa de no contar con un líder transformacional en el área donde se elaboran los productos, partiendo de ahí el pilar y la necesidad de un buen trabajo en equipo para la obtención final de un buen producto terminado.

En consecuencia el problema general del informe es: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la rotación de personal en la empresa Renova, Independencia 2020?, problema específico: ¿Cómo se relaciona la visión con el liderazgo transformacional y la rotación de personal en la empresa Renova?, ¿Cómo se relaciona el cambio con el liderazgo transformacional y la rotación de personal en la empresa Renova?, ¿Cómo se relaciona el ambiente con el liderazgo transformacional y la rotación de personal en la empresa Renova?, ¿Cómo se relaciona el volumen de personas con el liderazgo transformacional y la rotación de personal en la empresa Renova?.

El estudio se justifica por: pertinencia; indica las principales orientaciones teóricas acerca del liderazgo transformacional y rotación de personal; de la misma manera mostrar la relación del liderazgo transformacional con la rotación de personal de las empresas; relevancia social, la investigación contribuirá con aquellas empresas que cuentan con una rotación laboral activa y falta de liderazgo transformacional en sus organizaciones; importancia práctica, brindando diferentes formas y tácticas para ayudar a solucionar los inconvenientes que se pueden suscitar en la rotación de laboral de la empresa en relación al liderazgo transformacional que existe en las organizaciones; valor teórico, ejecutándose con el propósito de ofrecer un aporte extra al entendimiento actual acerca del vínculo del liderazgo transformacional y la rotación de personal brindando resultados que podrán ser anexados a la teoría administrativa; utilidad metodológica, se realizarán métodos de investigación como los cuestionarios, siendo estos aprobados para la realidad problemática del estudio en cuestión teniendo como finalidad resolver la formulación del problema.

El objetivo general fue: Determinar la relación del liderazgo transformacional y la rotación de personal de la empresa Renova, Independencia 2020, objetivo específico: Determinar la relación entre la rotación de personal y la visión en la empresa Renova, determinar la relación entre la rotación de personal y el cambio en la empresa Renova, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el ambiente en la empresa Renova, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el volumen de personas en la empresa Renova.

En el objeto de estudio se planteó la siguiente hipótesis general: El Liderazgo transformacional tiene relación significativa con la rotación de personal de la empresa Renova, Independencia 2020; hipótesis específica: La rotación de personal tiene relación significativa con la visión en la empresa Renova, la rotación de personal tiene relación significativa con el cambio en la empresa Renova, el liderazgo transformacional tiene relación significativa con el ambiente en la empresa Renova, el liderazgo transformacional tiene relación significativa con el volumen de personas en la empresa Renova.

II. MARCO TEÓRICO

Los artículos científicos relacionados a la variable liderazgo transformacional son: Martínez (2014) indica que en la organización educativa se presenta un liderazgo transformacional de parte del director y ésta ayuda a los docentes a poder potenciarlos favoreciendo la relación interpersonal con ellos. Ganga, Villegas, Pedraja & Rodríguez (2016) concluye que existe necesidad de contar con un instrumento funcional en relación a las estrategias que faculten enlazar la institución con el nivel de dimensiones ligadas a la adaptación del instrumento y la probable utilización en distintas instituciones de educación. Martínez, Cardeño, Ramírez & Durán (2017) se observa que mediante el nuevo entorno logístico que a tenido diferentes cambios, los directivos que encabezan las empresas pueden notar la esencia de un liderazgo transformacional.

Así mismo Pérez, Jiménez & Romo (2017) concluyen que es de mucha importancia el liderazgo transformacional para hacerle frente a las dificultades que se dan debido a la variación en la dirección universitaria. Jaramillo & Fierro (2016) menciona que es muy eficaz la respuesta del tipo de liderazgo debido que da pie a modificaciones en la cultura de la empresa mediante diferentes ejercicios como las que se realizaron en el tema de investigación. Cruz, Salanova & Martínez (2013) concluyen que los resultados obtenidos vinculados con los colaboradores y la empresa se puede estimar gracias al precedente del liderazgo transformacional. Páez, Rincón, Astudillo & Bohórquez (2014) concluyen que mediante dos dimensiones se expresa finalmente el liderazgo transformacional y éstas son las siguientes: Motivación inspiradora y la influencia idealizada. Sardon (2017) señala que existe correlación positiva debido a la prueba estadística realizada a la gestión escolar y el liderazgo transformacional. Almirón, Tikhomirova, Trejo & García (2015) concluyen que es sumamente importante el liderazgo para encaminar las empresas en dirección a sus metas fundamentales. Afriyie, Du & Musah (2020) concluyen que los resultados corroboran las hipótesis, de esta forma la innovación tiene una influencia importante en el intercambio de conocimientos; entretanto el liderazgo transformacional tuvo un fruto no moderador. Cortes & Herrmann (2020) concluyen que los líderes transformadores producen un cambio positivo en sus colaboradores y ello se ve reflejado en en

momento que la empresa intercambia conocimiento y comunica información de manera eficiente. Cavazotte, Moreno & Lasmar (2020) concluyen que es de suma importancia el liderazgo transformacional para la gestión del servicio siendo promordial para promover la responsabilidad y efectivo rendimiento del personal de servicio. Dwivedi, Chaturvedi & Vashist (2020) concluyen que es positiva la influencia del liderazgo transformacional en la eficacia de los colaboradores. Yang, Chen, Zhao & Hua (2020) concluyen que los colaboradores eficientes y los líderes transformacionales son quienes influyen en el extraordinario cumplimiento del servicio.

Los artículos científicos relacionados a la variable rotación de personal son: Hernández, Cruz, Meza & Cruz (2017) concluyen que existen enigmas íntimos externos o temas a tratar con la plantilla interna, dentro de los cuales pueden estar involucrados los superiores y colaboradores conllevando así a perjudicar a la empresa de forma eficaz o perjudicial implicando estropear la eficacia en sus ocupaciones. Jiménez & Mariño (2018) concluyen que la colaboración de los niveles: Operativo, gerencial y administrativo; permiten compilar valiosa información para elaborar recomendaciones que ayudarán a renovar la atmósfera laboral actual. Hernández, Hernández & Mendieta (2013) concluyen que los colaboradores necesitan un programa de estudio global que cuente con los requisitos afectivos adecuados para laborar con una predisposición eficiente y reformadora.

A su vez Cubillos, Reyes & Londoño (2017) concluyen que la alteración de los trabajadores desligados de la empresa quienes han sido elemento de análisis se dio debido a motivos relacionados con el estímulo, la cultura y política de la empresa. Tito (2013) concluye que la omisión como la fluctuación perjudican el rendimiento profesional, y aumentan de manera importante el índice cociente del área fructífera en su hámbito. Delgado, López & Moreno (2017) concluyen que la fluctuación de expertos a través del tiempo es una de las metas más continuas que enfrentan las organizaciones, estando éstas anexadas con los cambios constantes tal como sucede en la manufactura relacionada al software. Mejía, Cortes & Valdez (2017) concluyen que la puntualidad es lo que provoca la rotación de colaboradores siendo los hombres quienes más dejan su lugar de

trabajo, a su vez el área de cajas es donde se aprecia la mayor fluctuación. Ccollana (2015) muestra resultados donde se vincula la alternación laboral y el ausentismo del personal con el rendimiento siendo ésta de gran importancia. Gao, Wen & Zhang (2019) Se concluye que existe un nuevo procedimiento analítico en beneficio del área de recursos humanos para pronosticar la rotación de colaboradores con una mejor exactitud. Wang, Wang, Zhang, Xu, Zhang & Xu (2017) concluyen que el modelo formulado integra un desarrollo tecnológico para determinar y administrar de manera eficaz la rotación de colaboradores. Gandy, Harrison & Gold (2018) concluyen que se facilitaron enseñanzas para la gestión del personal destacado de las universidades, siendo fundamental para la totalidad de las organizaciones en Reino Unido. Weike & Mingyu (2014) concluyen que la satisfacción laboral tiene mucha importancia en las decisiones de los colaboradores respecto a su rotación en las organizaciones. McGuinness (2019) concluye que se pueden aplicar programas para dar soporte a los jóvenes en el cambio de personal construyendo una relación óptima en la empresa. Hayes, M. & Stazyk, E. (2019) concluyen que los profesores de los colegios de EE.UU. que tiene clara la misión de la institución posee un porcentaje diferenciado de 11% más probabilidad de mantenerse en su colegio actual.

Las tesis a nivel internacional son: Villalón (2014) tiene como objetivo reconocer las causas del liderazgo que beneficien entornos de índole transformacional y fomenten la motivación en la sociedad educativa. Se concluye que la agrupación educativa de la institución Simón Bolívar requiere una personalidad y una aspiración bien definida. Alcaide (2017) tiene como objetivo explicar y entender desde la apreciación de los directores y docentes, las praxis de influjo de directivos estudiantiles que potencian procedimientos de mejoría dentro de sus instalaciones. Como resultado de la investigación se admitió calificar la ascendencia de directores a partir de las clases de liderazgo instruccional y el liderazgo transformacional. Silva (2015) tiene como objetivo mostrar el nexo del liderazgo transformacional y el nivel de regocijo que tienen los funcionarios de EP PETROECUADOR. El resultado nos muestra que las cabezas o guías apreciados como transformacionales se vinculan con grados más altos de

eficacia y eficiencia aumentando el estímulo y responsabilidad de los colaboradores.

Las tesis a nivel nacional son: Chacón (2016) tiene como objetivo indicar el vínculo del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Como resultado de la exploración se aprecia una relación significativa de las dimensiones respecto a las variables antes mencionadas. Leguía (2015) tiene como objetivo mostrar el vínculo del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la escuela de odontología en la universidad Alas Peruanas. Los resultados nos conceden desestimar la hipótesis nula y aprobar las hipótesis exploradas. Cusacani (2017) tiene como objetivo definir el nexo entre fluctuación laboral y el rendimiento de la organización. Los resultados nos muestran una fluctuación de personal media de 9.34 % en la zona porciones y en la zona fresco no se presenta fluctuación alguna.

La teoría científica relacionada al tema de investigación: Taylor (1999) afirma la rotación laboral voluntaria: Se origina en el momento que el colaborador opta por razones particulares, concluir el nexo que tiene con la organización. Puede darse debido a una mejor opción laboral, o quiera dedicarle mas tiempo a sus seres queridos, incluso para dedicarse a un negocio propio y la razón de tomar esta decisión podría ser por una falta de satisfacción en su actual empleo, pésimas condiciones laborales, el salario, pésimo vínculo con sus jefes, etc. Rupturas laborales voluntarias inevitables: En este punto se pueden abordar determinaciones indispensables que toma el empleado que escapan de las manos de los jefes para poder retenerlo. Ruptura laboral involuntaria: Se da cuando los jefes o directivos deciden terminar con la relación laboral que tienen con el colaborador, puede darse por temas económicos, o una mala relación entre el empleado y la empresa.

Las teorías relacionadas a la variable liderazgo transformacional son: Según Rabouin (2013) menciona que el líder transformacional produce cambios positivos en los colaboradores al mostrar la importancia de sus labores para lograr alcanzar los objetivos propuestos. Logrando así poner en segundo plano las metas personales para proyectarse a cumplir con los objetivos que tiene la organización. Según Burns citado en el libro de Lussier & Achua (2011)

conceptualiza al liderazgo transformacional mostrando su orientación en la visión del líder, son famosos por estremecer y transformar de gran manera las cosas comunicando a sus seguidores un panorama único del futuro.

Así mismo la variable rotación de personal tiene las siguientes teorías: Chiavenato (2000) define a la rotación humana como el intercambio de individuos que se da en la empresa reflejándose en la cantidad de sujetos que ingresan y salen de la misma. También Mobley (1982) conceptualiza la fluctuación de individuos como la supresión del colaborador ligado a una empresa, que percibe un resarcimiento económico de parte de la compañía.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Aplicada

El estudio fue de tipo aplicada, la misma que se sustenta en el libro de Osorio (2006) en el que indica que la finalidad es solucionar problemas concretos a partir de información confiable que pueda llevar a resolver contingencias.

3.1.2 Diseño de investigación

- **Diseño: No experimental de corte transversal**

Dicha información se sustentó en la teoría de Hernández, Fernández & Baptista (2010) quienes definen que las investigaciones se realizan sin manipular la variable, es decir solo observando su comportamiento de forma natural luego de investigarlos. Hernández, et al. (2010) respecto al diseño transeccional o transversal se recoge información en una situación determinada teniendo como objetivo detallar las variables y examinar su repercusión e ilación en una circunstancia singular.

- **Nivel: Descriptivo correlacional**

Dicha afirmación se sustentó con Bernal (2010) quien menciona en su libro el propósito de exhibir las características del contexto u objeto que se estudia; en ese sentido Hernández, et al. (2010) indican que el tipo descriptivo procura reunir información de la variable que se estudia o conceptos con el fin de mostrar la relación de las mismas.

- **Enfoque: Cuantitativo**

La tesis a tenido el enfoque indicado sustentándose con Bernal (2010) quien lo señala como un método tradicional donde se enfatiza la medición y la generalización de resultados.

- **Método: Hipotético deductivo**

Dicha información se sustentó en el autor Bernal (2010) quien define como

una afirmación probable buscando que esta se reafirme o exista alguna discrepancia debiéndose comprobar posteriormente partiendo de un conocimiento universal a un conocimiento particular.

3.2 Variables y operacionalización de variables

3.2.1 Variable X: Liderazgo transformacional

- Definición conceptual:

Según Burns (como se citó en el libro de Lussier & Achua 2011) conceptualiza al liderazgo transformacional mostrando su orientación en la capacidad que tiene el líder de poder comunicarse con sus discípulos, mostrándoles una visión del futuro a partir de sus propias aspiraciones logrando así un cambio valioso en la organización.

- Definición operacional:

Se medirá identificando las dimensiones correspondientes según la definición de los autores permitiendo diseñar un instrumento de investigación para su posterior medición.

Dimensión 1: Visión

Según Spina (2006) la visión es aquello que deseamos alcanzar, hacia donde se dirige los proyectos planeados personales y laborales.

- ✓ Indicador misión: Parte fundamental para lograr guiar a la empresa hacia sus objetivos propuestos a partir de una formulación minuciosa de aspectos que se deben considerar.

- ✓ Indicador visión empresarial: Es el desplazamiento que muestra hacia donde se va dirigir la organización a largo plazo, la proyección que tiene a futuro.

- ✓ Indicador objetivos: Aquello que se desea alcanzar para lo cual se realiza diferentes acciones con el propósito de lograrlo.

- ✓ Indicador metas: Son los objetivos iniciales propuestos para lograr alcanzar un objetivo final en corto o largo plazo.

Dimensión 2: Cambio

Según Udaondo (1992) denota la acción o transición de diferentes etapas tales como éxito , perduración, decadencia las cuales es necesario adaptarse como parte de nuestra vida.

- ✓ Indicador producto: Elemento que lleva un proceso natural o artificial para poder llegar a un producto terminado.
- ✓ Indicador servicio: Se define como un grupo de actividades que se realizan buscando complacer las peticiones de los clientes.
- ✓ Indicador proceso: Se define como una secuencia de pasos que tiene como objetivo alcanzar un resultado específico.

Dimensión 3: Ideales

Representan acervo, por los cuales un tipo es advertido de dedicar todo su empuje con tal de lograrlo. Los ideales están presentes en la mente de una persona y son capaces de conducirla por la fuerza, en torno a los objetivos propuestos. Los ideales son muy convenientes para darle giro a la importancia.

- ✓ Indicador satisfacción: Se define como el estado del cerebro posterior a haber realizado satisfactoriamente aquello que estaba al alcance de desarrollar.
 - ✓ Indicador competitividad: Es la capacidad de una institución o persona en la cual tiene una ventaja respecto a la otra parte logrando así una posición destacada.
 - ✓ Indicador costo: Se define como gasto económico realizado para prestar un servicio o fabricar un producto.
- Escala de medición:
Ordinal

3.2.2 Variable Y: Rotación de personal

Según Chiavenato (2000) define la rotación de personal como el intercambio de personas en los ambientes que tiene una empresa; significando ello la dimensión de colaboradores que se incorporan y marchan de la misma.

Dimensión 1: Ambiente

Según Montes (2001) define el ambiente a lo que nos rodea, como por ejemplo un fluido que rodea un cuerpo. La temperatura del ambiente es un claro ejemplo, puede mostrarnos estado del aire o la atmósfera.

- ✓ Indicador equipamiento: Es todo aquello que forma parte del desarrollo en las actividades del ser humano.
- ✓ Indicador comodidad: Se define como es estado de confort que cada persona tiene y siente provechoso de acuerdo a un gusto particular.

Dimensión 2: Intercambio de personas

Según López (2001) se produce cuando se entrega un elemento y se recibe otra objeto, ya sea de un elemento o acciones entre personas de manera recíproca; al respecto López (2006) define personas a todos los habitantes que tienen independencia personal.

- ✓ Indicador interno: Se define como aquello que está inmerso dentro de una dimensión o límites territoriales.
- ✓ Indicador externo: Se define com aquello que está fuera de una dimensión o límites territoriales.

Dimensión 3: Volumen de personas.

Según Riveros & Zanocco (1982) definen el volumen como la magnitud física que hace referencia sobre la extensión de un cuerpo en una región determinada;

a su vez López (2006) define personas a todos los habitantes que tienen independencia personal.

- ✓ Indicador Ingresos: Se define como el incremento de recursos económicos, personas o cosas de acuerdo al contexto determinado.
- ✓ Indicador egresos: Se define como las salidas de recursos económicos, personas o cosas de acuerdo al contexto determinado.

- Escala de medición

En la investigación se empleó la escala ordinal, al respecto Bernal (2010) define que tiene como objetivo estructurar de manera ordenada la información de manera descendente o ascendente.

3.3 Población

En el informe de investigación la población estuvo constituida por 195 colaboradores de la empresa Renova, Al respecto Fracica (como se citó en el libro de Bernal 2010) se refiere a todos los sujetos que se abordan en un trabajo de investigación, formando parte del grupo que involucra unidades de muestreo.

- Criterios de inclusión
 - Trabajadores del área administrativa.
 - Trabajadores del área de ventas.
 - Trabajadores del área de marketing.
- Criterios de exclusión
 - Trabajadores del área de producción.
 - Colaboradores del área de despacho.
 - Personal de seguridad.
 - Personal de limpieza.

✓ Muestra

En el informe se tomó como muestra a 60 colaboradores de la empresa Renova de acuerdo al criterio de inclusión, al respecto Bernal (2010) define que es aquella información que se obtiene de la población para poder desarrollar el estudio correspondiente, a partir de ahí se puede efectuar los cálculos mediante la contemplación de las variables que son elemento de análisis.

✓ Muestreo

En el informe se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia seleccionándose 60 colaboradores que forman parte de la empresa Renova, según Malhotra (2004) define que es el investigador quien tiene la potestad de elegir las unidades de muestreo para lograr obtener una muestra conveniente.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Para recoger los datos de los colaboradores de la empresa Renova se utilizó la técnica de la encuesta, al respecto Bernal (2010), define que se basa en un conjunto de preguntas que se realizan para la obtención de información de los individuos que se va estudiar.

3.4.2 Instrumento

En el informe se utilizó un cuestionario integrado por 16 preguntas realizadas a los colaboradores, Según Bernal (2006) nos indica que está compuesto por un número de preguntas elaboradas para originar la información necesaria que conllevarán al logro de las metas de propuestas.

3.4.3 Validez del instrumento

La validación del instrumento fue a través del juicio de expertos, el mismo que fue aprobado por los docentes de administración pertenecientes a la universidad César Vallejo, Dr. Pedro Costilla Castillo, Dr. Victor Demetrio Dávila Arenaza y MBA Jesús Enrique Barca Barrientos, dicho acto tiene como sustento a Bernal (2006), quien define la validez como el grado con que pueden deducirse conclusiones según los resultados alcanzados, el mismo que se encuentra en el

anexo N° 5.

3.4.4 Confiabilidad del instrumento

El instrumento tiene una confiabilidad de 0.702 la cual se considera como alta de acuerdo a la escala de medición, la misma que se realizó con el estadístico alfa de Cronbach procesándose en el programa SPSS25 donde se tuvo como información el producto de una encuesta piloto hecha a 10 colaboradores de Renova, el método utilizado tiene como sustento a Según Bernal (2006), quien define la fiabilidad del instrumento como la solidez de la valoración alcanzada en las encuestas realizadas a las personas las cuales son objeto de estudio.

3.5 Procedimientos

3.5.1 Metodología para recoger los datos

El recojo de la información se realizó a través de un cuestionario que constó de 16 ítems y se realizó a 60 colaboradores de la empresa Renova, según Hernández, et al. (2014) define el recojo de información como aquel objetivo en donde se debe juntar información con una finalidad particular.

3.5.2 Autorización en el contexto de estudio

Se solicitó la autorización correspondiente al representante legal para el recojo de la información con el fin de realizar la tesis titulada: Liderazgo transformacional y rotación de personal en la empresa Renova, Independencia 2020; quien autorizó el acto antes mencionado a través del documento ubicado en el anexo 6.

3.6 Método de análisis de datos

3.6.1 Método descriptivo

Consistió en procesar la información que se obtuvo en la muestra seleccionada a través del programa SPSS, obteniendo los valores de cada variable investigada compuesto por tablas y gráficos de frecuencia; Según Hernández, et al. (2014), buscan reunir la información respecto a la variable de estudio buscando estudiar habitantes, equipos o grupos que puedan ser objeto de

investigación.

3.6.2 Método inferencial

Mediante esta acción se buscó probar la hipótesis mediante el estadístico Rho Spearman con el programa SPSS obteniéndose como resultado el nivel de correlación y la significancia, así se permitió determinar la relación del liderazgo transformacional y la rotación de personal, dicha acción se sustenta en Hernández, et al. (2014) quienes definen el método inferencial como el estadístico que se enfoca en demostrar la hipótesis propuesta y estimar parámetros.

3.7 Aspectos éticos

Se consideró la autenticidad de la información recolectada gracias a la correcta información suministrada de la empresa, respetando la privacidad de cada colaborador de la empresa Renova quienes fueron encuestados para el informe colaborando así con el objeto de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 ANALISIS DESCRIPTIVO

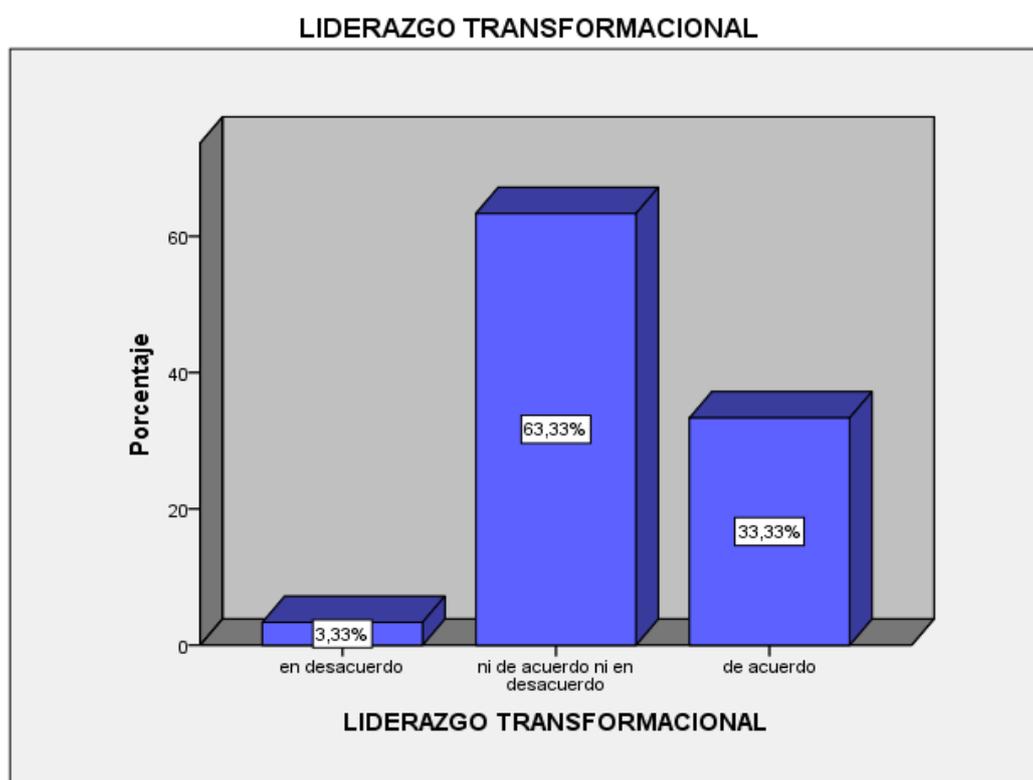
4.1.1 Variable: Liderazgo transformacional

Tabla 1

Liderazgo Transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	en desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	38	63,3	63,3	66,7
	de acuerdo	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 1



Interpretación: Los datos que se obtuvieron mediante la técnica realizada a los colaboradores en relación a que si en la empresa Renova se está desarrollando el liderazgo transformacional que incluye las dimensiones visión, cambio e ideales, el resultado es que el 63.33 % no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 33.33 % de acuerdo y el 3.33% en desacuerdo.

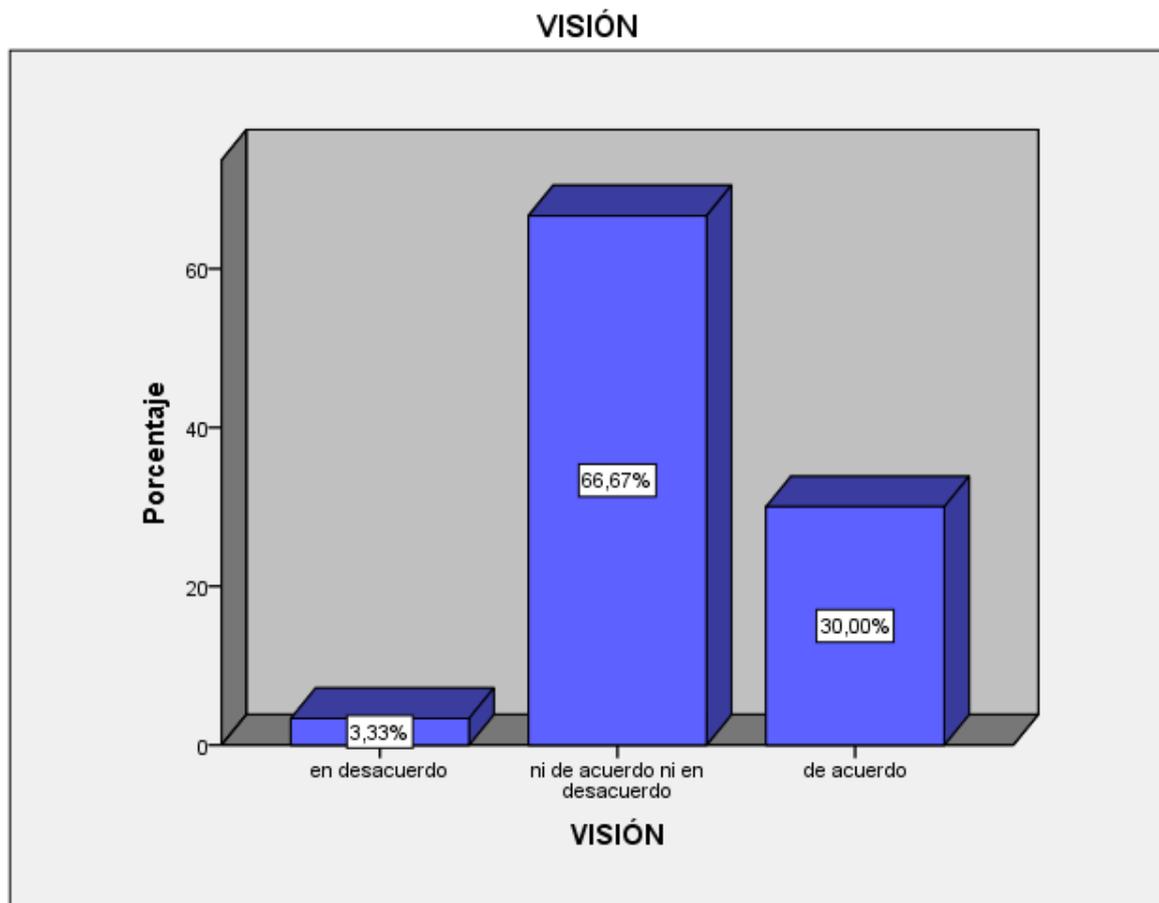
4.1.2 DIMENSIÓN: Visión

Tabla 2

Dimensión Visión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	en desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	66,7	66,7	70,0
	de acuerdo	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 2



Interpretación: La información que se obtuvo mediante la técnica realizada a los trabajadores de la empresa Renova respecto a la visión, el resultado es que el 66.67% considera que no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 30.00% de acuerdo y el 3.33% en desacuerdo.

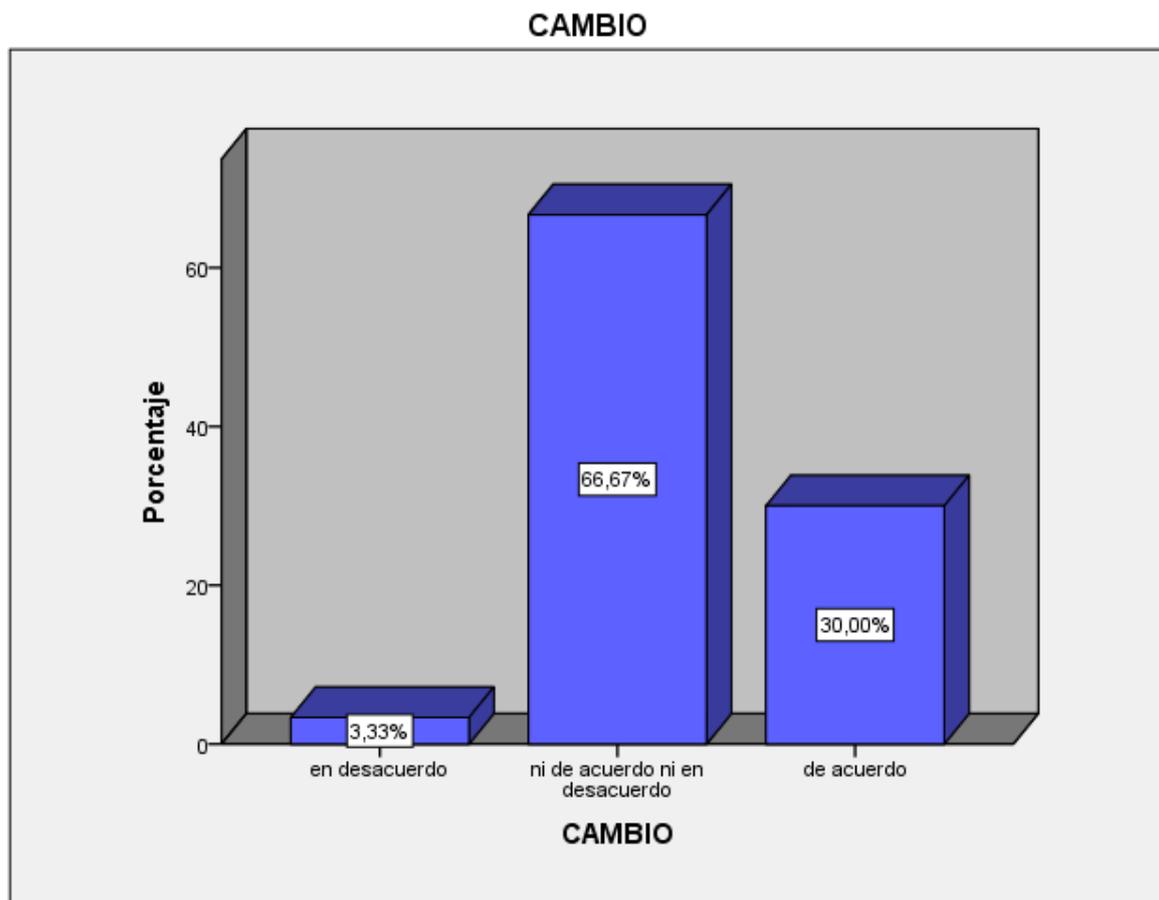
4.1.3 DIMENSIÓN: CAMBIO

Tabla 3

Dimensión Cambio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	en desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	66,7	66,7	70,0
	de acuerdo	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 3



Interpretación: La información recopilada mediante la técnica realizada a los trabajadores de la empresa Renova respecto al cambio, el resultado es que el 66.67% considera que no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 30.00% de acuerdo y el 3.33% en desacuerdo.

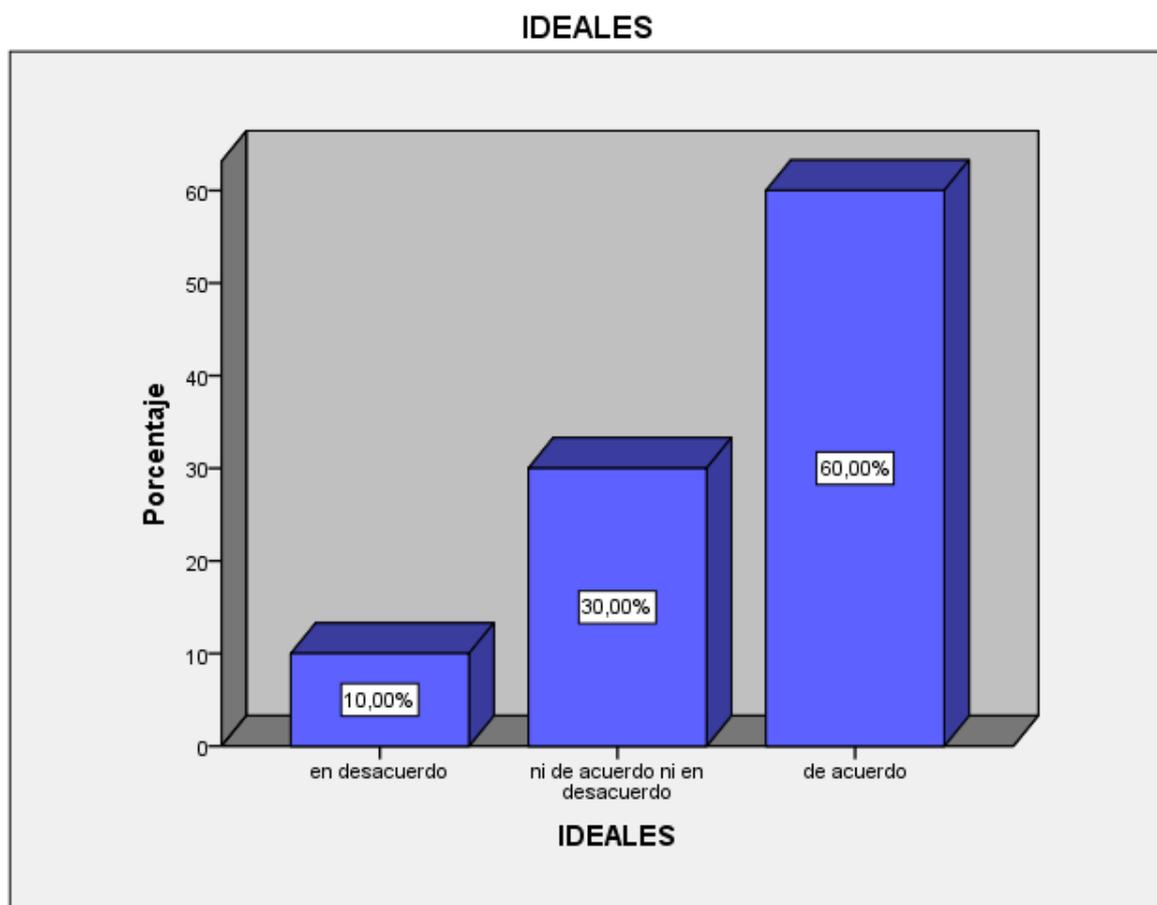
4.1.4 DIMENSIÓN: Ideales

Tabla 4

Dimensión Ideales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	en desacuerdo	6	10,0	10,0	10,0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	30,0	30,0	40,0
	de acuerdo	36	60,0	60,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 4



Interpretación: La información recolectada mediante la técnica realizada a los trabajadores de la empresa Renova respecto a los ideales, el resultado es que el 60.00% considera que se encuentra de acuerdo, el 30.00% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 10.00% en desacuerdo.

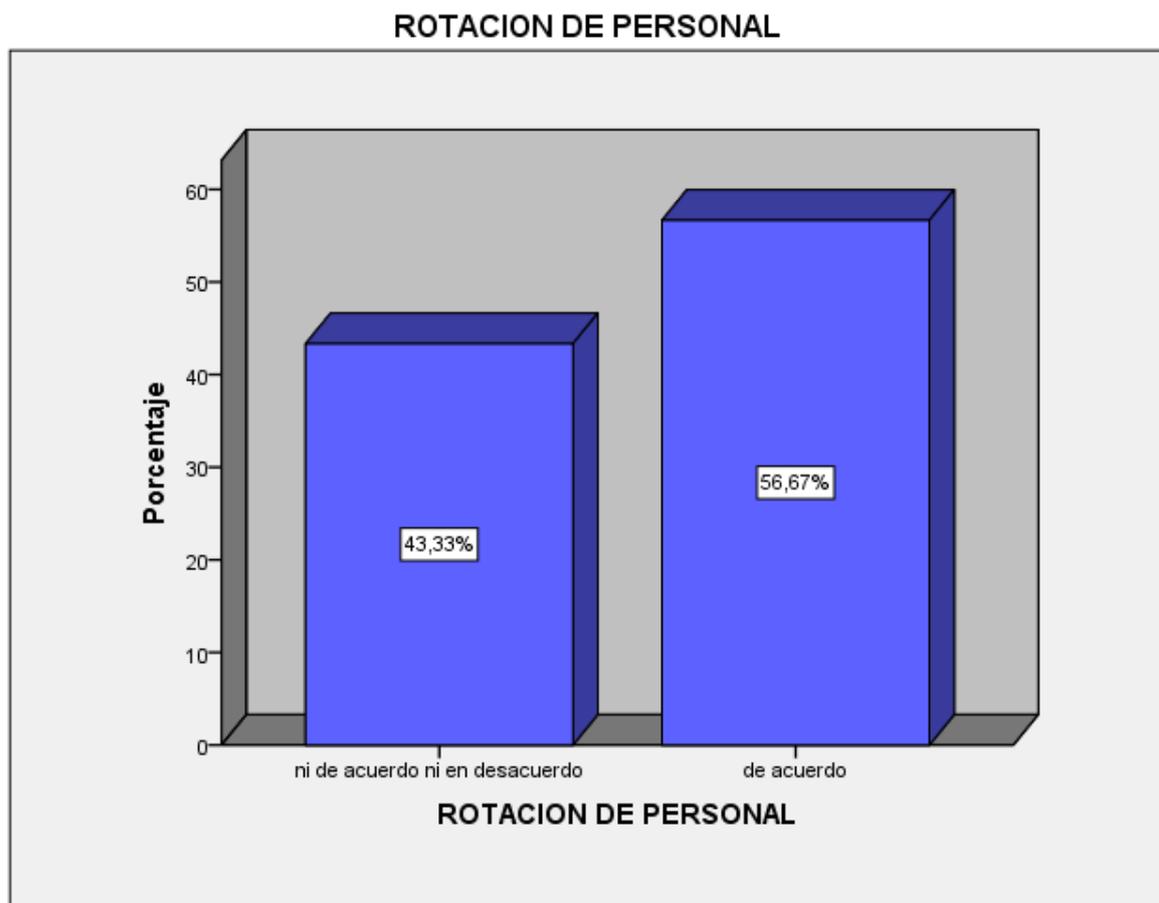
4.1.5 VARIABLE: Rotación de personal

Tabla 5

Rotación de Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	43,3	43,3	43,3
	de acuerdo	34	56,7	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 5



Interpretación: La información recopilada mediante la técnica realizada a los trabajadores de la empresa Renova respecto a la rotación de personal, el resultado es que el 56.67% considera de acuerdo y el 43.33% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

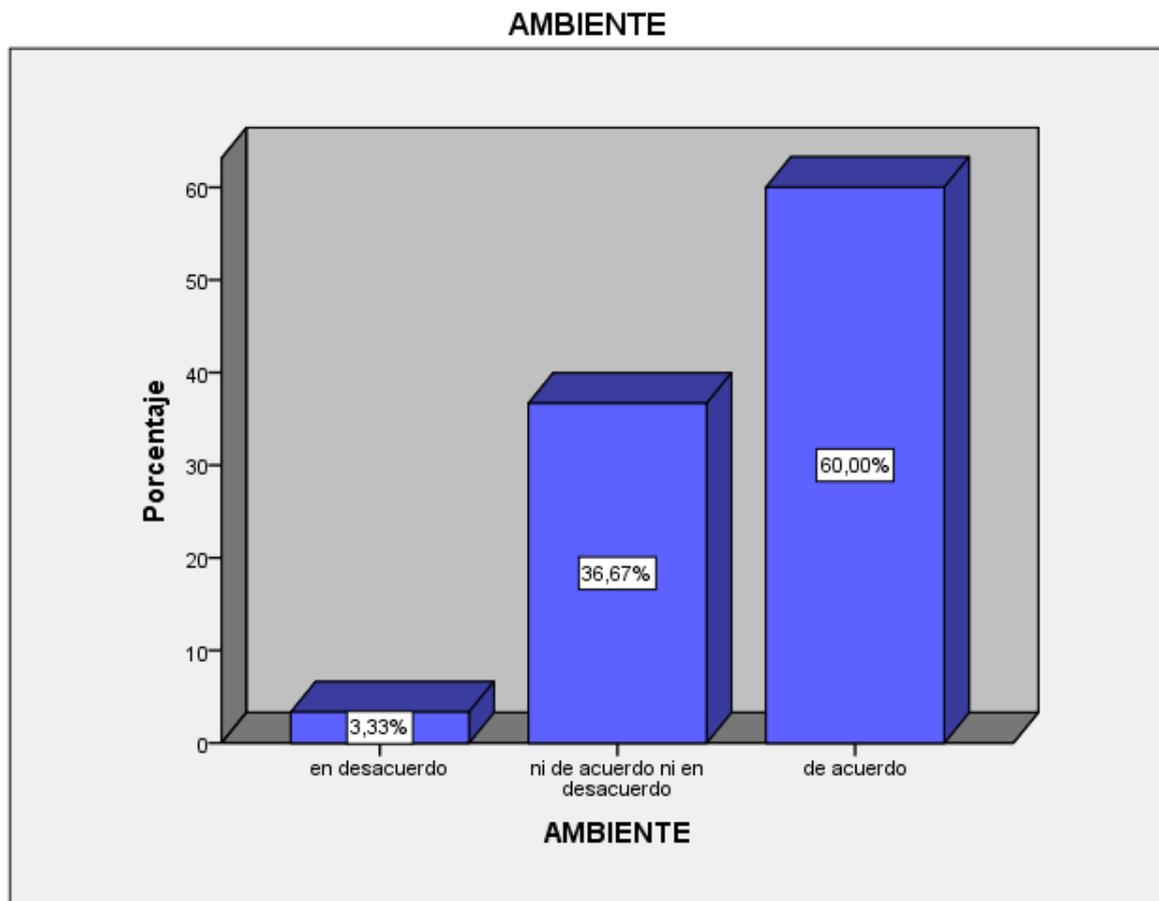
4.1.6 DIMENSIÓN: Ambiente

Tabla 6

Dimensión Ambiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	en desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	36,7	36,7	40,0
	de acuerdo	36	60,0	60,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 6



Interpretación: La información obtenida mediante la técnica realizada a los trabajadores de Renova respecto a el ambiente, el resultado es que el 60.00% considera de acuerdo, el 36.67 % ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 3.33% en desacuerdo.

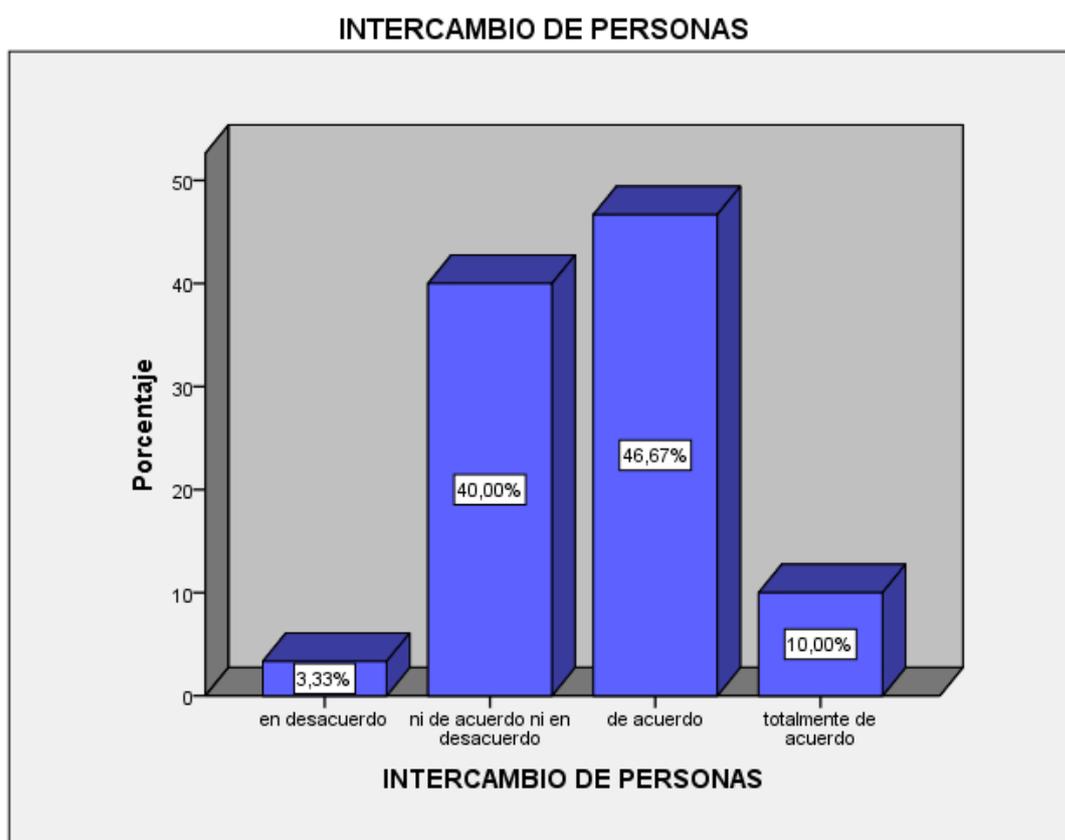
4.1.7 DIMENSIÓN: Intercambio de personas

Tabla 7

Dimensión Intercambio de Personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	en desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	40,0	40,0	43,3
	de acuerdo	28	46,7	46,7	90,0
	totalmente de acuerdo	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 7



Interpretación: La información recopilada mediante la técnica realizada a los trabajadores de la empresa Renova respecto al intercambio de personas, el resultado es que el 46.67% considera de acuerdo, el 40.00 % ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 10.00 % totalmente de acuerdo y el 3.33% en desacuerdo.

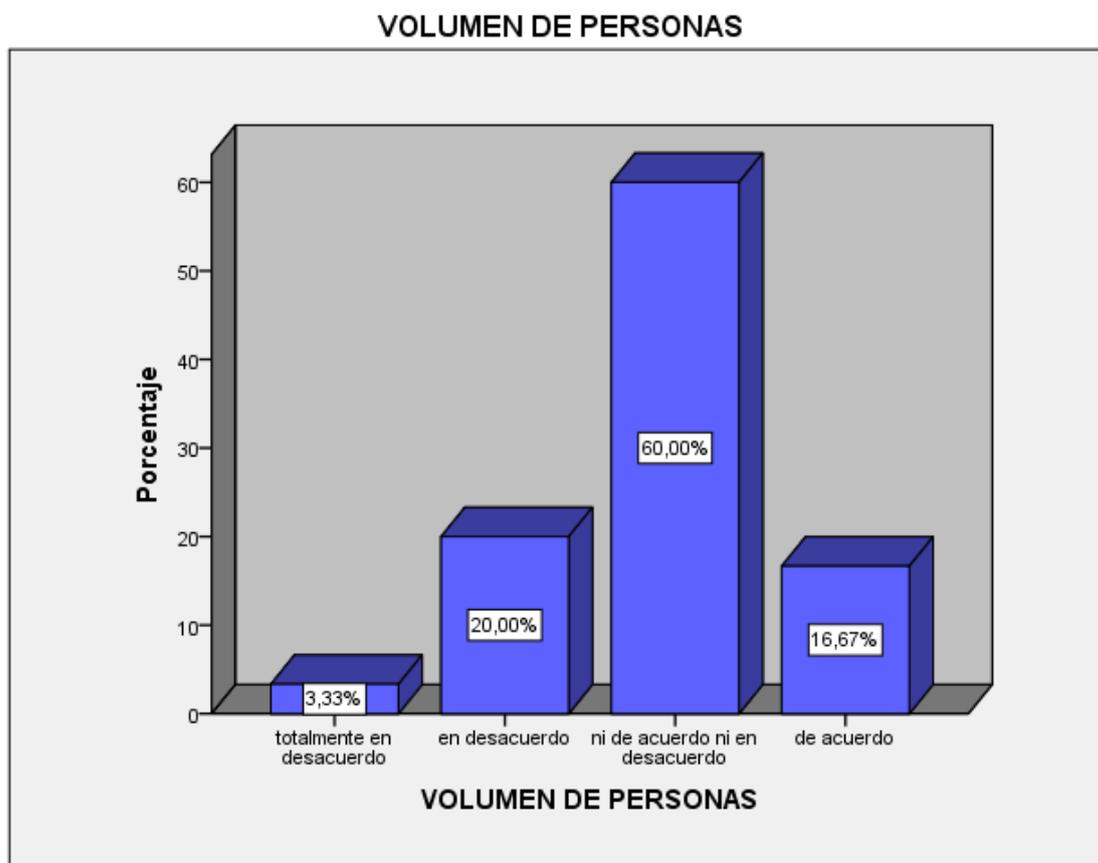
4.1.8 DIMENSIÓN: Volumen de personas

Tabla 8

Dimensión Volumen de Personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
	en desacuerdo	12	20,0	20,0	23,3
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	60,0	60,0	83,3
	de acuerdo	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 8



Interpretación: La información recopilada mediante la técnica realizada a los trabajadores de la empresa Renova respecto al volumen de personas, el resultado es que el 60.00% considera ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20.00 % en desacuerdo, el 16.67 % de acuerdo y el 3.33% totalmente en desacuerdo.

4.2 Análisis Inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO	,381	60	,000	,696	60	,000
TRANSFORMACIONAL						
ROTACIÓN DE PERSONAL	,374	60	,000	,630	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

- a) H_0 : La distribución de datos muestrales es normal.
- b) H_1 : La distribución de datos muestrales no es normal.

Se contrastó la significancia pre establecida de $T = 0,05$, de acuerdo con el 95% de nivel de confianza establecido, con la significación determinada en la tabla 9 de prueba de normalidad.

Regla de decisión:

- a) Si $\text{Sig } p < \text{Sig } T = \text{se rechaza } H_0$
- b) Si $\text{Sig } p > \text{Sig } T = \text{Acepta } H_0$

Interpretación:

Debido a que la muestra supera los 50 se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov, se observa que la significancia es menor que 0,05 por ello se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la alterna H_1 como verdadera, lo cual quiere decir que la muestra no es normal, por ello se utilizó la estadística no paramétrica Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

4.2.2 Coeficiente de Correlación y reglas de decisión

Tabla 10

Coeficiencia de correlación

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

Nota: Tomado de Metodología de la investigación, quinta edición, por Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., 2014, México D.F., México: McGraw-Hill

Sig T = 5%, Nivel de aceptación 95%, Z=1,96

Regla de decisión:

- a) Si valor > 0.05 , se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).
- b) Si valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

4.2.3 Prueba de hipótesis general

H_a : El Liderazgo transformacional tiene relación significativa con la rotación de personal de la empresa Renova, Independencia 2020

H_0 : No existe relación significativa del liderazgo transformacional con la rotación de personal de la empresa Renova, Independencia 2020.

Tabla 11

Prueba de hipótesis General

		ROTACIÓN		
		DE	LIDERAZGO	
		PERSONAL	TRANSFORMACIONAL	
Rho de Spearman	ROTACIÓN DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,364**
		Sig. (unilateral)	.	,002
		N	60	60
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	,364**	1,000
		Sig. (unilateral)	,002	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Interpretación: De acuerdo a la información que se muestra en la tabla N°10, el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.364 y la significancia es de 0.002, considerando ello el nivel de correlación es positiva débil, y teniendo en cuenta la regla de decisión Sig. T, Si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia se corrobora que existe relación significativa de la variable liderazgo transformacional con la variable rotación de personal.

4.2.3 Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 12

Prueba de Hipótesis Específica 1

		ROTACIÓN DE		
		PERSONAL	VISIÓN	
Rho de Spearman	ROTACIÓN DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,453**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	60	60
	VISIÓN	Coefficiente de correlación	,453**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla N°11, el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.453 y la significancia es de 0.000, considerando ello el nivel de correlación es positiva débil, y teniendo en cuenta la regla de decisión Sig. T, Si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia se determina que existe relación significativa de la variable rotación de personal con la dimensión visión.

4.2.4 Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 13

Prueba de Hipótesis Específica 2

		ROTACIÓN DE		
		PERSONAL CAMBIO		
Rho de Spearman	ROTACIÓN DE	Coeficiente de correlación	1,000	,453**
	PERSONAL	Sig. (unilateral)	.	,000
		N	60	60
CAMBIO		Coeficiente de correlación	,453**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla N°12, el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.453 y la significancia es de 0.000, considerando ello el nivel de correlación es positiva débil, y teniendo en cuenta la regla de decisión Sig. T, Si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; se determina que existe relación significativa de la variable rotación de personal con la dimensión cambio.

4.2.5 Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 14

Prueba de Hipótesis Específica 3

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL AMBIENTE	
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de	
	TRANSFORMACIONAL	correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	.
		N	60
	AMBIENTE	Coeficiente de	,459**
		correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	,000
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla N°13, el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.459 y la significancia es de 0.000, considerando ello el nivel de correlación es positiva débil, y teniendo en cuenta la regla de decisión Sig. T, Si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia se determina que existe relación significativa de la variable liderazgo transformacional con la dimensión ambiente.

4.2.6 Prueba de hipótesis específica 4

Tabla 15

Prueba de Hipótesis Específica 4

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL VOLUMEN DE PERSONAS	
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de	
	TRANSFORMACIONAL	correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	.
		N	60
	VOLUMEN DE PERSONAS	Coeficiente de	,519**
		correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	,000
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla N°14, el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.519 y la significancia es de 0.000, considerando ello el nivel de correlación es positiva media, y teniendo en cuenta la regla de decisión Sig. T, Si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia se determina que existe relación significativa de la variable liderazgo transformacional y la dimensión volumen de personas.

V. DISCUSIÓN

5.1 Objetivo general

En la investigación el objetivo general ha sido determinar la relación del liderazgo transformacional y la rotación de personal de la empresa Renova, Independencia 2020; los resultados obtenidos han permitido concluir que existe relación significativa entre las dos variables lo que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman que es de 0.364.

Dichos resultados están comprendidos en la teoría científica de Taylor (1999) quien afirma que la rotación laboral voluntaria: Se origina cuando un colaborador opta por razones particulares, concluir el nexo que tiene con la organización. Puede darse debido a una mejor opción laboral, o quiera dedicarle mas tiempo a sus seres queridos, incluso para dedicarse a un negocio propio y la razón de tomar esta decisión podría ser por una falta de satisfacción en su actual empleo, pésimas condiciones laborales, el salario, mala relación con sus jefes, etc. Rupturas laborales voluntarias inevitables: En este punto se pueden abordar decisiones indispensables que toma el empleado que escapan de las manos de los jefes para poder retenerlo. Ruptura laboral involuntaria: Se da cuando los jefes o directivos deciden terminar con la relación laboral que tienen con el colaborador, puede darse por temas económicos, o una mala relación entre el empleado y la empresa.

La teoría de Burns citado en el libro de Lussier & Achua (2011) conceptualiza al liderazgo transformacional mostrando su orientación en la visión

del líder, son famosos por estremecer y transformar de gran manera las cosas comunicando a sus seguidores un panorama único del futuro.

Así mismo tienen coherencia con los resultados y/o conclusiones del artículo científico de Almirón, Tikhomirova, Trejo & García (2015) quienes concluyen que es sumamente importante el liderazgo para encaminar las empresas en dirección a sus metas fundamentales por lo que es necesario contar con este valor fundamental en las empresas para poder obtener un resultado eficiente de parte de los colaboradores y se cumpla con los objetivos tanto personales como laborales.

Por otro lado también existe coherencia con las conclusiones de las tesis de Silva (2015) quien tiene como objetivo mostrar el nexo entre el liderazgo transformacional y el nivel de regocijo de los funcionarios de EP PETROECUADOR. El resultado nos muestra que las cabezas o guías apreciados como transformacionales se vinculan con grados más altos de eficacia y eficiencia aumentando el estímulo y responsabilidad de los colaboradores. Chacón (2016) en su tesis menciona que tiene como objetivo indicar el vínculo de las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral. Como resultado de la exploración se aprecia una correlación significativa y positiva entre las dimensiones de las variables antes mencionadas, ello demuestra la importancia del liderazgo transformacional en las organizaciones.

5.2 Objetivos específicos

5.2.1 Objetivo específico 1

Se planteó como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y la visión en la empresa Renova, los resultados obtenidos han permitido concluir que existe relación significativa lo que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman que es de 0.453, los mismos que tienen coherencia con las siguientes investigaciones:

Cubillos, Reyes & Londoño (2017) concluyen que la alteración de los colaboradores desligados de la empresa quienes han sido elemento de análisis se dio debido a motivos relacionados con el estímulo, la cultura y política de la empresa.

Hernández, Hernández & Mendieta (2013) en su artículo científico concluyen que los colaboradores necesitan un programa de estudio global que cuente con los requisitos afectivos adecuados para laborar con una predisposición eficiente y reformadora.

5.2.2 Objetivo específico 2

Se planteó como objetivo determinar la relación entre la rotación y el cambio en la empresa Renova, los resultados obtenidos han permitido concluir que existe relación significativa lo que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman que es de 0.453, los mismos que tienen coherencia con las siguientes investigaciones:

Hernández, Cruz, Meza & Cruz (2017) en su artículo científico concluyen que existen enigmas íntimos externos o temas a tratar con la plantilla interna, dentro de los cuales pueden estar involucrados los superiores y colaboradores conllevando así a perjudicar a la empresa de forma eficaz o perjudicial implicando estropear la eficacia en sus ocupaciones. Tito (2013) concluye que la fluctuación perjudica el rendimiento profesional, y aumentan de manera importante el índice cociente del área fructífera en su ámbito.

Delgado, López & Moreno (2017) en su artículo de investigación concluyen que la fluctuación de expertos a través del tiempo es una de las metas más continuas que enfrentan las organizaciones, estando éstas anexadas con los cambios constantes tal como sucede en la manufactura relacionada al software.

Cusacani (2017) en su tesis tiene como objetivo definir el nexo entre fluctuación laboral y el rendimiento de la organización Productos Pesqueros del Sur. Los resultados nos muestran una fluctuación de personal media de 9.34 % en la zona porciones y en la zona fresco no se presenta fluctuación alguna.

5.2.3 Objetivo específico 3

Se planteó como objetivo específico determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el ambiente en la empresa Renova, los resultados obtenidos han permitido concluir que existe relación significativa lo que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman que es de 0.459, los mismos que tienen coherencia con las siguientes investigaciones:

En su artículo científico Cruz, Salanova & Martínez (2013) concluyen que los resultados obtenidos vinculados con los colaboradores y la empresa se puede estimar gracias al precedente del liderazgo transformacional demostrando ello que un líder transformacional puede lograr que los colaboradores alcancen las metas propuestas si el ambiente en el que laboran es óptimo para el desarrollo de sus funciones. Cavazotte, Moreno & Lasmar (2020) concluyen que es de suma importancia el liderazgo transformacional para la gestión del servicio siendo primordial para promover la responsabilidad y efectivo rendimiento del personal de servicio

Jiménez & Mariño (2018) concluyen que la colaboración de los niveles: Operativo, gerencial y administrativo; permiten compilar valiosa información para elaborar recomendaciones que ayudarán a renovar la atmósfera laboral actual.

Leguía (2015) en su tesis tiene como objetivo mostrar el vínculo entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la escuela de odontología de la Universidad Alas Peruanas. Weike & Mingyu (2014) concluyen que la satisfacción laboral tiene mucha importancia en las decisiones de los colaboradores respecto a su rotación en las organizaciones.

Villalón (2014) en su tesis tiene como objetivo reconocer las causas del liderazgo que beneficien entornos de índole transformacional y fomenten la motivación en la sociedad educativa. Se concluye que la agrupación educativa de la institución Simón Bolívar requiere una personalidad y una aspiración bien definida.

5.2.4 Objetivo específico 4

Se planteó determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el volumen de personas en Renova, los resultados obtenidos han permitido concluir que existe relación significativa lo que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman que es de 0.519, los mismos que tienen coherencia con las siguientes investigaciones:

Así mismo Martínez (2014) en su artículo científico indica que en la organización educativa se presenta un liderazgo transformacional de parte del director y ésta ayuda a los docentes a poder potenciarlos favoreciendo la relación interpersonal con ellos, evidenciándose la relación del liderazgo con el volumen de personas de la institución educativa. Martínez, Cardeño, Ramírez & Durán (2017) definen que mediante el nuevo entorno logístico que ha tenido diferentes cambios, los directivos que encabezan las empresas pueden notar la esencia de un liderazgo transformacional.

También Alcaide (2017) en su tesis tiene como finalidad explicar y entender desde la apreciación de los directores y docentes, las praxis de influjo de directivos estudiantiles que potencian procedimientos de mejoría dentro de sus instalaciones. Como resultado de la investigación se admitió calificar la ascendencia de directores a partir de las clases de liderazgo instruccional y el liderazgo transformacional.

5.3 Hipótesis general

Se planteó la siguiente hipótesis general: El Liderazgo transformacional tiene relación significativa con la rotación de personal de la empresa Renova, Independencia 2020, el grado de significancia que arrojó la prueba de normalidad es 0.000 utilizándose la estadística de Kolmogorov, por lo tanto se asume que la muestra tiene una distribución no normal. La prueba de hipótesis nos mostró un resultado de correlación de Rho Spearman igual a 0.364 como se puede apreciar en la tabla 11, a su vez la significancia es de 0.002, considerando ello el nivel de correlación es positiva débil. Según la regla de decisión que se aprecia en la tabla

10, Sig. T, Si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna corroborándose que existe relación significativa del liderazgo transformacional y la rotación de personal.

5.3.1 Hipótesis específica 1

En el informe se planteó la siguiente hipótesis específica: La rotación de personal tiene relación significativa de con la visión en la empresa Renova, Independencia 2020, considerando que la muestra tiene una distribución no normal se determinó utilizar el estadístico Rho Spearman obteniéndose como resultado el coeficiente de correlación de 0.453 y la significancia es de 0.000 como se muestra en la tabla 12, considerando ello el nivel de correlación es positiva débil, y teniendo en cuenta la regla de decisión en la tabla 10 Sig. T, Si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia se determina que existe relación significativa de la variable rotación de personal con la dimensión visión.

5.3.2 Hipótesis específica 2

En el informe de investigación se planteó la siguiente hipótesis específica: La rotación de personal tiene relación significativa con el cambio en la empresa Renova, Independencia 2020, considerando que la muestra tiene una distribución no normal se determinó utilizar el estadístico Rho Spearman obteniéndose como resultado el coeficiente de correlación de 0.453 y la significancia es de 0.000 como se muestra en la tabla 13, considerando ello el nivel de correlación es positiva débil, y teniendo en cuenta la regla de decisión en la tabla 10 Sig. T, Si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; se determina que existe relación significativa de la variable rotación de personal con la dimensión cambio.

5.3.3 Hipótesis específica 3

Se planteó la siguiente hipótesis específica: El liderazgo transformacional tiene relación significativa con el ambiente en la empresa Renova, Independencia

2020, considerando que la muestra tiene una distribución no normal se determinó utilizar el estadístico Rho Spearman obteniéndose como resultado el coeficiente de correlación de 0.459 y la significancia es de 0.000 como se observa en la tabla 14, considerando ello el nivel de correlación es positiva débil, y teniendo en cuenta la regla de decisión en la tabla 10 Sig. T, Si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia se determina que existe relación significativa de la variable liderazgo transformacional con la dimensión ambiente.

5.3.4 Hipótesis específica 4

En la investigación se planteó la siguiente hipótesis específica: El liderazgo transformacional tiene relación significativa con el volumen de personas en la empresa Renova, considerando que la muestra tiene una distribución no normal se determinó utilizar el estadístico Rho Spearman obteniéndose como resultado el coeficiente de correlación de 0.519 y la significancia es de 0.000 como se observa en la tabla 15, considerando ello el nivel de correlación es positiva media, y teniendo en cuenta la regla de decisión en la tabla 10 Sig. T, Si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia se determina que existe relación significativa de la variable liderazgo transformacional y la dimensión volumen de personas.

5.4 Estadística descriptiva

5.4.1 Variable X: Liderazgo transformacional

La información que contiene la tabla de frecuencias con respecto a que si la empresa Renova desarrolla acciones de liderazgo transformacional que agrupa las dimensiones visión, cambio e ideales, los resultados son que 63.33 % no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 33.33 % de acuerdo y el 3.33% en desacuerdo, por consiguiente nos muestran que un importante porcentaje considera que no existe liderazgo transformacional en lo referente a los indicadores misión y objetivos que se encuentran en la dimensión visión e indicador proceso de la dimensión cambio; los mismos que requieren propuestas de solución para superar los aspectos negativos encontrados en el contexto de estudio.

5.4.2 Variable Y: Rotación de personal

La información de la tabla de frecuencias respecto a que si la empresa Renova desarrolla acciones de rotación de personal que agrupa las dimensiones ambiente, intercambio de personas, volumen de personas, los resultados son que el 56.67% considera de acuerdo y el 43.33% ni de acuerdo ni en desacuerdo, por lo tanto refleja que un porcentaje de los colaboradores considera que no existe rotación de personal en lo referente al indicador equipamiento que se encuentra en la dimensión ambiente, los mismos que requieren propuestas de solución para superar los aspectos negativos hallados en el contexto de investigación.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Las evidencias encontradas demuestran que existe relación del liderazgo transformacional con la rotación de personal en el contexto de estudio, existe un coeficiente Rho Spearman es 0.364 y Sig de 0.002; resultados que permiten probar que nuestra hipótesis planteada es verdadera; así mismo dichos resultados están dentro de los alcances de la teoría de Burns (2011) y tienen coherencia con las conclusiones del artículo científico de Tikhomirova, Trejo & García (2015) quienes mencionan que es sumamente importante el liderazgo para encaminar las empresas en dirección a sus metas fundamentales, por todo lo expuesto se concluye que existe relación significativa de las variables liderazgo transformacional y la rotación de personal, con lo que se logra el objetivo general de la investigación.

6.2 Las evidencias encontradas señalan que existe relación de la rotación de personal con la visión en el contexto de estudio, existe un coeficiente Rho Spearman es de 0.453 y la significancia es de 0.000, resultados que permiten probar que nuestra hipótesis específica planteada es verdadera; así mismo dichos resultados están dentro de los alcances de la teoría de Chiavenato (2000) y tienen coherencia con las conclusiones del artículo científico de Cubillos, Reyes & Londoño (2017) quienes concluyen que la alteración de los trabajadores desligados de la empresa quienes han sido elemento de análisis se dio debido a motivos relacionados con el estímulo, la cultura y política de la empresa, por todo

lo expuesto se concluye que existe relación significativa de la variable rotación de personal y la visión, con lo que se logra el objetivo general de la investigación.

6.3 Las evidencias encontradas indican que existe relación de la rotación de personal con el cambio en el contexto de estudio, su coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.453 y la significancia es de 0.000, resultados que permiten probar que nuestra hipótesis específica es verdadera, así mismo dichos resultados están dentro de los alcances del artículo científico de Hernández, Cruz, Meza & Cruz (2017) quienes concluyen que existen enigmas íntimos externos o temas a tratar con la plantilla interna, dentro de los cuales pueden estar involucrados los superiores y colaboradores conllevando así a perjudicar a la empresa de forma eficaz o perjudicial implicando estropear la eficacia en sus ocupaciones, dicho esto se verifica que existe relación significativa de la variable rotación con el cambio.

6.4 Las evidencias encontradas demuestran que existe relación del liderazgo transformacional con el ambiente en el contexto de estudio, su coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.459 y la significancia es de 0.000, los mismos que permiten probar que nuestra hipótesis específica es verdadera, de la misma manera los resultados están dentro del alcance del artículo científico de Martínez, Cardeño, Ramírez & Durán (2017) se observa que mediante el nuevo entorno logístico que a tenido diferentes cambios, los directivos que encabezan las empresas pueden notar la esencia de un liderazgo transformacional, dicho esto se comprueba que existe relación significativa de la variable liderazgo transformacional y el ambiente.

6.5 Las evidencias encontradas demuestran que existe relación del liderazgo transformacional con el volumen de personas en el contexto de estudio, su coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.519 y la significancia es de 0.000, los mismos que permiten probar que nuestra hipótesis específica es verdadera, de la misma manera los resultados están dentro del alcance del artículo científico de Cortes & Herrmann (2020) quienes concluyen que los líderes transformadores producen un cambio positivo en sus colaboradores y ello se ve

reflejado en el momento que la empresa intercambia conocimiento y comunica información de manera eficiente, en consecuencia se determina que existe relación significativa de la variable liderazgo transformacional y el volumen de personas.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 La gerencia deberá implementar acciones de empoderamiento del colaborador que comprende: Toma de decisiones en diferentes circunstancias, generación de cambios positivos, alineación con los objetivos de la organización, los mismos que se verán reflejados en el logro de objetivos personales y empresariales.

7.2 La gerencia deberá implementar un sistema de motivación para que el colaborador esté comprometido con el logro de la visión de la empresa que consiste en ser reconocida como la número uno del mercado y a nivel internacional; así mismo deberá tomar en cuenta las ideas de los trabajadores para establecer las metas en las áreas de trabajo, también establecer un feedback constante de la filosofía de la empresa para lograr la empatía con las estrategias y objetivos de la organización.

7.3 La gerencia deberá implementar un programa de capacitación permanente a fin de lograr la mejora continua e innovación de los procesos y aspectos técnicos, la misma que se convertirá en fortaleza para la empresa para el logro de los objetivos y metas establecidas, evitando así la rotación de personal.

7.4 La gerencia deberá mejorar el equipamiento de cada área de trabajo, así el personal podrá desenvolverse de forma eficaz, resaltando además que las dimensiones del lugar de trabajo deben ser las adecuadas para su desarrollo laboral; de esta manera también se fomente un ambiente óptimo para el desempeño del personal.

7.5 La gerencia deberá evitar la rotación del personal de la organización mediante

estrategias de motivación y gestión óptima del talento humano que consiste en desarrollo de personal e implementación de compensaciones competitivas.

REFERENCIAS

- Chacón, G. (2016). Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7439/CHACON_LUNA_GISSELLE_LIDERAZGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Benites, D., Carlos, K., Gutierrez, R. & Santisteban, R. (2019). Influencia del liderazgo transformacional sobre el trabajo significativo de los empleados. (Tesis de maestría). Esan Business, Lima, Perú. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1628/2016-MAODP-16-1_01_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leguía, M. (2015). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la escuela profesional de odontología de la universidad Alas peruanas de Andahuaylas – 2015. (Tesis de pregrado).
- Cusacani, N. (2017). Rotación del personal y productividad de la empresa productos pesqueros del Sur S.A. Tacna, Periodo Noviembre 2015 – Abril 2016. (Tesis de pregrado). Universidad privada de Tacna, Tacna, Perú. <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/251/1/Cusacani-Arcata-Nilda-Rosal%C3%ADa.pdf>
- Martínez, M., Rufino, L., Rufino, N. & Svirichi, Y. (2018). Correlación entre felicidad y rotación de personal en una empresa minera. (Tesis de maestría). Centrum Pucp, Lima, Perú. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13189/MARTINEZ_RUFINO_FELICIDAD_MINERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas, J. & Meza, O. (2017). Relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa call center Atento Perú: Área clientes del BBVA 2016. (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2901/1/2017_Vargas_Relaci%C3%B3n-entre-el-clima-laboral-y-la-rotaci%C3%B3n-del-personal.pdf
- Villalón, X. (2014). El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal. (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago, Chile. http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS_%20MAGISTER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alcaide, L. (2017). Liderazgo instruccional y transformacional en los procesos de mejora en establecimientos educaciones en Santiago de Chile. (Tesis de doctorado). Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile. <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/21446/LOURDES%20ALCAIDE%20ARANDA%20Enero%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Silva, A. (2015). Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP PETROECUADOR. (Tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7316/3/T-UCE-0007-222i.pdf>
- Martínez, Y. (2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. Volumen 44, pp. 7-28.
<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/117845>
- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L. & Rodríguez E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile. volumen 41, N° 9.
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/142902/Liderazgo-transformacional-y-su-incidencia-en-la-gestion-docente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, J., Cardeño, E., Ramírez, W., & Durán, S. (2017). Liderazgo transformacional como estrategia de adaptación en la gestión logística empresarial. *Desarrollo Gerencial*, 9(2), 140-157.
<https://doi.org/10.17081/dege.9.2.2980>
- Pérez, O., Jiménez, G. & Romo, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia). volumen (13), pp. 48-61.
<http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v13n1/1900-3803-entra-13-01-00048.pdf>
- Jaramillo, V. & Fierro, I. (2016). Analysis of transformational Leadership and its importance in times of crisis. (30), pp. 97-119.
<http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/11/11>
- Cruz, V. Salanova, M. & Martínez, I. (2013). Transformational leadership: Current research and future challenges. (25), pp. 13-32.
<https://revistas.uosario.edu.co/index.php/empresa/article/viewFile/2871/2344>
- Páez, I., Rincón, A., Astudillo, M. & Bohórquez, S. (2014). Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia. *Revista escuela de administración de negocios*. Volumen (76), pp. 22-43. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20631321003>
- Sardon, D. (2017). Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions primary. *Revista de investigaciones altoandinas*. Volumen 19 (3).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572017000300007

- Almiron, V., Tikhomirova, A., Trejo A., & Garcia, J. (2015). Liderazgo transaccional vs. liderazgo transformacional. *ReiDoCrea*,(4), pp. 24-27. http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/34629/AlmironArevalo_V4_Art4.pdf;jsessionid=CD4DA89F8DB872C977A9651275023CCC?sequence=6
- Afriyie, S., Du, J. & Musah, A. (2020). Innovation and knowledge sharing of sme in an emerging economy, the moderating effect of transformational leadership style. *International Journal of Innovation Management*, 24 (4). <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eoah&AN=53152399&lang=es&site=ehost-live>.
- Cortes, A. & Herrmann, P. (2020). Ceo transformational Leadership and Sme innovation: The mediating role of social capital and employee participation. *International Journal of innovation management*, 24 (03), pp. 25. <https://doi.org/10.1142/S1363919620500243>
- Cavazotte, F., Moreno, V. & Lasmar, L. (2020). Enabling customer satisfaction in call center teams: the role of transformational leadership in the service-profit chain. *Service Industries Journal*, 40(5), pp. 380–393. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1481955>
- Dwivedi, P., Chaturvedi, V., & Vashist, J. (2020). Transformational leadership and employee efficiency: knowledge sharing as mediator. *Benchmarking: An International Journal*, 27(4), 1571–1590. <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2019-0356>
- Yang, C., Chen, Y., Zhao, X. & Hua, N. (2020). Transformational leadership, proactive personality and service performance: The mediating role of organizational embeddedness. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 267–287. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2019-0244>
- Hernández, S., Cruz, Z., Meza, M. & Cruz, L. (2017). Principales causas de la rotación del personal en empresa de servicios de transporte. *Revista sociología contemporánea*. 4(11), pp. 43-50. http://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11_5.pdf
- Jiménez, F. & Mariño, I. (2018). Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral. *Revista científica Dominio de las ciencias*. 4(3), pp. 449-465. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6560194.pdf>
- Hernández, Y., Hernández, G. & Mendieta, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. 18, pp. 837-863. <https://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/download/44369/41927>

- Cubillos, C., Reyes, M. & Londoño, M. (2017). Analysis of the causes of personnel rotation in the commercial area of a large surface. 7,(1). <http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/654/731>
- Tito, P. (2013). Rotación y ausentismo laboral en el parque industrial de Villa el Salvador. *Revista de investigación de la facultad de ciencias administrativas*, UNMSM. 16(31). <https://pdfs.semanticscholar.org/8c06/291427dd9d20483ae6b4989a4987142b26e6.pdf>
- Delgado, S., López, G. & Moreno, L. (2017). Impacto del clima organizacional en la rotación del personal: Evidencia en sector desarrollo de software. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 10(1), pp. 49-61. https://www.theibfr.com/download/riaf/2017_riaf/riaf_v10n1_2017/RIAF-V10N1-2017-5.pdf
- Mejía, Z., Cortes, D. & Valdez, E. (2017). Incidencia de la rotación del personal dentro de la empresa Soria S.A C.V Bodega Actopan. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/divulgare/article/view/3354/3328>
- Ccollana, Y. (2015). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *Revista de ciencias empresariales de la unviuersidad de San Martín de Porres*. 6(1), pp. 50-59. http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1734/1/sme_v6n1_art5.pdf
- Gao, X., Wen, J., & Zhang, C. (2019). An Improved Random Forest Algorithm for Predicting Employee Turnover. *Mathematical Problems in Engineering*, pp. 1–12. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=2b9b1627-65e4-40b6-a8e7-f3b929996b9a%40pdc-v-sessmgr04>
- Wang, X., Wang, L., Zhang, L., Xu, X., Zhang, W., & Xu, Y. (2017). Developing an employee turnover risk evaluation model using case-based reasoning. *Information Systems Frontiers*, 19(3). <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=2b9b1627-65e4-40b6-a8e7-f3b929996b9a%40pdc-v-sessmgr04>
- Gandy, R., Harrison, P., & Gold, J. (2018). Criticality of detailed staff turnover measurement. *Benchmarking: An International Journal*, 25(8). <https://doi.org/10.1108/BIJ-11-2017-0302>
- Weike, C. & Mingyu, G. (2014). Research on Moderating Effects of Job Satisfaction in Employee Turnover Intention of Insurance Enterprise. *Applied Mechanics & Materials*, 644–650. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=11&sid=2b9b1627-65e4-40b6-a8e7-f3b929996b9a%40pdc-v-sessmgr04>

- McGuinness, P. (2019). Youth Perspectives on Staff Turnover in Afterschool Programs. *Afterschool Matters*, 30, pp. 19–23.
- Hayes, M. & Stazyk, E. (2019). Mission Congruence: To Agree or Not to Agree, and Its Implications for Public Employee Turnover. *Public Personnel Management*, 48(4), 513–534.
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=18&sid=2b9b1627-65e4-40b6-a8e7-f3b929996b9a%40pdc-v-sessmgr04>
- Sanz, N. (20 de febrero del 2019). La rotación laboral en España: Causas, datos e inconvenientes para las empresas. *RRHH Digital*. Recuperado de http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/135288/La-rotacion-laboral-en-Espana-causas-datos-e-inconvenientes-para-las-empresas?target=_self
- Perú tiene alta tasa de rotación de personal. (23 de agosto del 2014). Correo. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/economia/peru-tiene-alta-tasa-de-rotacion-de-personal-9770/>
- Rabouin, R. (2013). *Líderes de alto impacto*. Buenos Aires. Argentina. Cengage Learning.
- Lussier, R. & Achua, C. (2011). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Cruz Manca. Mexico. Cengage Learning.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Santafé de Bogotá. Colombia. McGraw-Hill.
- Taylor, F. (1999). *Administración de recursos humanos*. 2° ed. Costa Rica. Trilla.
- Mobley, W. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*. Adisson-Wesley Publishing Company.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 3° ed. Colombia. Pearson.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5° ed. México. McGraw-Hill.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 2° ed. México. Pearson.
- Osorio, J. (2006). *Gestión financiera empresarial: Contexto y casos colombianos*. 1° ed. Bogotá. Colombia. Pontificia Universidad Javeriana.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. 2° ed. México. McGraw-Hill.

- Spina, M. (2006). *Guía práctica para emprender en el diseño: Lo que tenemos que conocer para desarrollar nuestro emprendimiento de servicios o productos de diseño*. 1° ed. Buenos Aires. Argentina. Commtools.
- Udaondo, M. (1992). *Gestión de calidad*. Madrid. España. Diaz de Santos, S.A.
- Montes, J. (2001). *Medio ambiente y desarrollo sostenido*. España. Universidad Pontificia Comillas.
- Pinto, B. (2001). *La esencia del Marketing*. 1° ed. Barcelona. España. Edicions UPC.
- López, E. (2006). *Iniciación al derecho*. Madrid. España. Delta publicaciones.
- Riveros, M. & Zanocco, P. (1982). *Matemática Guía del maestro sexto año básico*. Santiago. Chile. Andres Bello.
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados*. 4° ed. México. Pearson Educación.
- Ruíz, C. (2013). *Instrumentos y técnicas de investigación educativa*, 3° ed. Houston-Texas. USA. Bookbaby Editorial.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala medición	Ítems
Variable 1: Liderazgo transformacional	Según Burns citado en el libro de Lussier y Achua (2011), conceptualiza al liderazgo transformacional mostrando su orientación en gran forma en la visión del líder más que en las atribuciones de los seguidores. Los líderes transformacionales son famosos por conmovier y cambiar las cosas de gran manera, al comunicar a los seguidores una visión especial del futuro, utilizando los ideales y motivos más altos de los seguidores (p.347-348).	Se medirá identificando las dimensiones correspondientes según la definición de los autores y realizar también los indicadores según lo que se obtiene, que permitirán diseñar un instrumento de investigación para su posterior medición.	Visión	Misión	Escala Ordinal	1
				Visión empresarial		2
				Objetivos		3
				Metas		4
			Cambio	Producto		5
				Servicio		6
				Proceso		7
			Ideales	Satisfacción		8
				Competitividad		9
				Costo		10

Variable 2: Rotación de personal	Según Chiavenato (2000), la palabra rotación de recursos humanos se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; significando ello que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la empresa y el de las que salen de ella (p. 188).	La presente variable será utilizada para establecer las dimensiones indicadas a medirse por cada uno de los ítems a presentarse en los instrumentos con los que se recolectaran la información que determinaran los resultados correspondientes.	Ambiente	Equipamiento	Escala ordinal	11
				Comodidad		12
			Intercambio de personas	Interno		13
				Externo		14
			Volumen de personas	Ingresos		15
				Egresos		16

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA RENOVA

Estimado colaborador: El presente instrumento es de carácter anónimo, tiene como objetivo elaborar una tesis titulada, **Liderazgo transformacional y rotación de personal en la empresa Renova, Independencia 2020**. Por ello se le solicita responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (x) de acuerdo a lo que considere conveniente.

N°	Preguntas	5 Totalmente de acuerdo	4 De acuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2 En desacuerdo	1 Totalmente en desacuerdo
	Variable 01: Liderazgo transformacional Dimensión: Visión					
1	Los colaboradores de la empresa Renova tienen el conocimiento de la misión de la empresa					
2	Los colaboradores de la empresa Renova se identifican con la visión empresarial de la empresa					
3	Los colaboradores de la empresa Renova se alinean con los objetivos de la empresa					

4	Los colaboradores de la empresa Renova reconocen las metas de la empresa					
	Dimensión: Cambio					
5	Los colaboradores de la empresa producen los mejores productos del mercado					
6	Los colaboradores de la empresa brindan un servicio diferenciado respecto a la competencia					
7	Los colaboradores de la empresa cuentan con la experiencia de los procesos de producción					
	Dimensión: Ideales					
8	Los colaboradores de la empresa se encuentran satisfechos con los ideales de la empresa					
9	Los trabajadores de la empresa son competitivos al momento de realizar sus funciones laborales					
10	El costo de los productos es ideal para poder lograr los objetivos propuestos					
	Variable 02: Rotación de personal Dimensión: Ambiente					
11	Los trabajadores de la empresa cuentan con el equipamiento necesario para poder realizar sus funciones					

12	Los colaboradores de la empresa cuentan con un área cómoda para su desarrollo laboral					
	Dimensión: Intercambio de personas					
13	La fluctuación interna del personal se produce constantemente en la empresa					
14	La fluctuación externa del personal se produce constantemente en la empresa					
	Dimensión: Volumen de personas					
15	El número de personas que ingresan mensualmente a la empresa es alto					
16	El número de personas que egresan mensualmente de la empresa es alto					

ANEXO 3: VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Método de Juicio de Expertos

N°	DOCENTE	GRADO	RESULTADOS
1.	Victor Demetrio Dávila Arenaza	Doctor	APLICABLE
2.	Jesús Enrique Barca Barrientos	MBA	APLICABLE
3.	Pedro Costilla Castillo	Doctor	APLICABLE

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS
Título de la investigación: Liderazgo transformacional y rotación de personal en la empresa Renova, Independencia 2020.

Apellidos y nombres del investigador: SALAZAR MALCA Kevin Joseph

Apellidos y nombres del experto: Dr. VICTOR DAVIDA ARENAS DNI: 8.251.576.909

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	OPINIÓN DEL EXPERTO			
				ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable: Liderazgo transformacional	Visión	Misión	Los colaboradores de la empresa Renova tienen el conocimiento de la misión de la empresa	Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Visión empresarial	Los colaboradores de la empresa Renova se identifican con la visión empresarial de la organización		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Objetivos	Conoce usted los objetivos de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Metas	El área donde trabaja usted tiene sus metas definidas		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Producto	la empresa Renova mejora permanentemente sus productos		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Servicio	La empresa Renova desarrolla los servicios que requieren los clientes		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Proceso	Los colaboradores de la empresa cuentan con la experiencia en los procesos de producción		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Satisfacción	Los colaboradores de la empresa se encuentran satisfechos con las innovaciones de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Competitividad	La producción de bienes y servicios de la empresa es mejor que los de la competencia		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Costo	Los costos de producción, servicios y comercialización de la empresa Renova permite la rentabilidad		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
FIRMA DEL EXPERTO:				FECHA: <u>6 de Diciembre de 2019</u>			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y rotación de personal en la empresa Renova, Independencia 2020

Apellidos y nombres del investigador: SALAZAR MALCA Kevin Joseph

Apellidos y nombres del experto: D^o. VICENTE DAVILA AREVALO DNI: 7.841.676.926

ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable: Rotación de personal	Ambiente	Equipamiento	Los trabajadores de la empresa cuentan con el equipamiento necesario para cumplir con sus funciones y responsabilidades	Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comodidad	Los colaboradores de la empresa cuentan con ambientes cómodos para ejecutar su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Intercambio de personas	Interno	Los cambios internos del personal se producen constantemente en la empresa			<input checked="" type="checkbox"/>	
		Externo	Los ingresos de personal externo son constantes en la empresa			<input checked="" type="checkbox"/>	
	Volumen de personas	Ingresos	El número de personas que ingresan a la empresa mensualmente son significativos (más de 10)			<input checked="" type="checkbox"/>	
		Egresos	El número de personas que egresan de la empresa mensualmente son considerables (más de 10)			<input checked="" type="checkbox"/>	

FIRMA DEL EXPERTO:

FECHA: 6 DE ABRIL DE 2019

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y rotación de personal en la empresa Renova, Independencia 2020

Apellidos y nombres del investigador: SALAZAR MALCA KEVIN JOSEPH

Apellidos y nombres del experto: MBA. PABLO BARRIENTOS JESUS DNI: 46176773

ASPECTO POR EVALUAR

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	OPINIÓN DEL EXPERTO			
				ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable: Rotación de personal	Ambiente	Equipamiento	Los trabajadores de la empresa cuentan con el equipamiento necesario para cumplir con sus funciones y responsabilidades	Ordinal	X		
		Comodidad	Los colaboradores de la empresa cuentan con ambientes cómodos para ejecutar su trabajo		X		
	Intercambio de personas	Interno	Los cambios internos del personal se producen constantemente en la empresa		X		
		Externo	Los ingresos de personal externo son constantes en la empresa		X		
	Volumen de personas	Ingresos	El número de personas que ingresan a la empresa mensualmente son significativos (más de 10)		X		
		Egresos	El número de personas que egresan de la empresa mensualmente son considerables (más de 10)		X		

FIRMA DEL EXPERTO:

FECHA: 26 DE ABRIL DE 2019

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y rotación de personal en la empresa Renova, independencia 2020.

Apellidos y nombres del investigador: SALAZAR MALCA KEVIN JOSEPH

Apellidos y nombres del experto: MISA BARRERA BARRIENTOS JESUS DNI: 46746175

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable: Liderazgo transformacional	Visión	Misión	Los colaboradores de la empresa Renova tienen el conocimiento de la misión de la empresa	Ordinal	X		
		Visión empresarial	Los colaboradores de la empresa Renova se identifican con la visión empresarial de la organización		X		
		Objetivos	Conoce usted los objetivos de la empresa		X		
		Metas	El área donde trabaja usted tiene sus metas definidas		X		
		Cambio	La empresa Renova mejora permanentemente sus productos		X		
		Servicio	La empresa Renova desarrolla los servicios que requieren los clientes		X		
		Proceso	Los colaboradores de la empresa cuentan con la experiencia en los procesos de producción		X		
		Satisfacción	Los colaboradores de la empresa se encuentran satisfechos con las innovaciones de la empresa		X		
		Competitividad	La producción de bienes y servicios de la empresa es mejor que los de la competencia		X		
		Costo	Los costos de producción, servicios y comercialización de la empresa Renova permite la rentabilidad		X		
FIRMA DEL EXPERTO:							
							FECHA: 26 DE Mayo 2019

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y rotación de personal en la empresa Renova, Independencia 2020

Apellidos y nombres del investigador: SALAZAR MALCA Kévin Thoralf

Apellidos y nombres del experto: DR. COSMIUS CASARICO P. DNI: 09125234

ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable: Rotación de personal	Ambiente	Equipamiento	Los trabajadores de la empresa cuentan con el equipamiento necesario para cumplir con sus funciones y responsabilidades	Ordinal	/		
		Comodidad	Los colaboradores de la empresa cuentan con ambientes cómodos para ejecutar su trabajo				
		Interno	Los cambios internos del personal se producen constantemente en la empresa				
		Externo	Los ingresos de personal externo son constantes en la empresa				
		Ingresos	El número de personas que ingresan a la empresa mensualmente son significativos (más de 10)				
		Egresos	El número de personas que egresan de la empresa mensualmente son considerables (más de 10)				

FIRMA DEL EXPERTO: _____ FECHA: 06 DE ABRIL 2019

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y rotación de personal en la empresa Renova, Independencia 2020.

Apellidos y nombres del investigador: SALAZAR MALCA KEVIN JOSEPH

Apellidos y nombres del experto: DR. COSCULLUELA CASRICO PEDRO, DNI: 00922823041

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable: Liderazgo transformacional	Visión	Misión	Los colaboradores de la empresa Renova tienen el conocimiento de la misión de la empresa	Ordinal	/		
		Visión empresarial	Los colaboradores de la empresa Renova se identifican con la visión empresarial de la organización		/		
		Objetivos	Conoce usted los objetivos de la empresa		/		
		Métas	El área donde trabaja usted tiene sus metas definidas		/		
	Cambio	Producto	la empresa Renova mejora permanentemente sus productos		/		
		Servicio	La empresa Renova desarrolla los servicios que requieren los clientes		/		
		Proceso	Los colaboradores de la empresa cuentan con la experiencia en los procesos de producción		/		
	Ideales	Satisfacción	Los colaboradores de la empresa se encuentran satisfechos con las innovaciones de la empresa		/		
		Competitividad	La producción de bienes y servicios de la empresa es mejor que los de la competencia		/		
		Costo	Los costos de producción, servicios y comercialización de la empresa Renova permite la rentabilidad		/		

FIRMA DEL EXPERTO:

FECHA: 6 DE 2019

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Resumen de procesamiento de casos

Casos válidos	10	100 %
Excluido	0	0 %
Total	10	100 %

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
0.702	16

Escala de medidas para determinar el coeficiente.

Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Nota: Tomado de Instrumentos y técnicas de investigación educativa, tercera edición, por Ruíz, C., 2013, Houston-Texas, USA: Bookbaby Editorial.

ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

 **Martin Benites** <mbenites@renova.com.pe> lun., 15 jun. 13:02 (hace 11 días)   

para mí ▾

Estimado Kevin,

Buenos días , hemos recibido tu cuestionario en Google docs (adjunto), vamos a pasarla a algunos de nuestros colaboradores para que las llenen.

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScNnJaBnm50EnkE3dnp2LjIH42ydQ-uOG0xwbYsNC5vK9yIBA/viewform?vc=0&c=0&w=1&fbzx=-2832381273331273011>

Saludos

Martin Benites G.
Gerente de Producto / Product Manager

Renova S.A.C.
Av. Industrial 3598 - Independencia - Perú - T: (511) 485 - 5775 Anx. 101
Web: www.renova.com.pe / correo electrónico: mбенites@renova.com.pe
