



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN LA EMPRESA CENTRA SAC, 2022”**

Tesis para optar el título profesional de:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:

Lucio Daniel Barboza Ortiz (0000-0002-2317-3452)
Janet Eleana Montalvan Cordova (0000-0002-6072-3441)

Asesor:

Luis Edgar Tarmeño Bernuy (0000-0001-7511-5273)

Lima – Perú

2022

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 22 de noviembre de 2022

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	ANA CECILIA NAPAN YACTAYO
Miembro 1	MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA
Miembro 2	ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA EMPRESA CENTRA SAC, 2022"

Presentado por el(la) bachiller.

LUCIO DANIEL BARBOZA ORTIZ
JANET ELEANA MONTALVAN CORDOVA

Para optar al título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:

LUIS EDGAR TARMEÑO BERNUY

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime (x) por mayoría simple () calificar a:

Tesista:	LUCIO DANIEL BARBOZA ORTIZ		
Nota (en letras):	Diecisiete		
Aprobado ()	Aprobado - Muy buena (x)	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Tesista:	JANET ELEANA MONTALVAN CORDOVA		
Nota (en letras):	Diecisiete		
Aprobado ()	Aprobado - Muy buena (x)	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



ANA CECILIA NAPAN YACTAYO
Presidente(a) del Jurado



LUIS EDGAR TARMEÑO BERNUY
Asesor(a)



MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA
Miembro 1



ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Miembro 2

T // (51) 610 6738
informes@cientifica.edu.pe
cientifica.edu.pe

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la empresa Centra SAC, 2022

Autores. Lucio Daniel Barboza Ortiz; Janet Eleana Montalvan Cordova.

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 1988353374).

Resultado de la evaluación. 8%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.

v.2.0. Liderazgo transformacional

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	Sara Quispe-Eslaba, Pável Jesús Oria-Peña, Ana Cecilia Napán-Yactayo. "Comunicación interna en el desarrollo de tareas de los colaboradores de la empresa HACOM – 2021", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021 Publicación	1%
3	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
5	issuu.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%

RESUMEN

El objeto del estudio fue hallar qué relación tiene Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la organización Centra Sac, 2022, resaltando lo importante que es este tipo de liderazgo en las empresas, que permitirá conducir al personal a alcanzar metas en base a la confianza y motivación, logrando que encuentren un adecuado entorno laboral.

La investigación desarrollada fue correlacional, cuya población fueron cien individuos; instrumento utilizado el cuestionario, con validación de tres especialistas, la confiabilidad en alfa de Cronbach, con resultado liderazgo transformacional fue 0.955 y para la otra variable de 0.947, ambas de magnitud muy alta en fiabilidad, la hipótesis empleó prueba de RhoSpearman, cuyo valor fue de 0,408, donde se aprecia la relación entre las dos variables.

Palabras clave: Liderazgo, motivación, satisfacción y colaboradores.

ABSTRACT

The object of the study was to find relationship between transformational leadership and job satisfaction of the Centra Sac organization, 2022, highlighting how important this type of leadership is in companies, which will allow staff to achieve goals based on confidence and motivation making them find a suitable work environment.

The research developed was correlational, whose population was one hundred individuals; instrument used the questionnaire, with validation of three specialists, the reliability in Cronbach's alpha, with the transformational leadership result was 0.955 and for the other variable of 0.947, both of very high magnitude in reliability, the hypothesis used the RhoSpearman test, whose value was of 0.408, where the relationship between the two variables can be seen.

Keywords: Leadership, motivation, satisfaction and collaborators.

INTRODUCCION

El liderazgo transformacional ha sido uno de los temas más estudiados durante años, como lo menciona, Fernández y Quintello (2017) porque las empresas necesitan un líder que aliente creativamente ideas nuevas y proporcione la visión adecuada para inspirar con optimismo al personal. Los líderes proporcionan el apoyo necesario en varios campos de la organización generando confianza y seguridad en el personal. Conde (2021) La seguridad que se le brinda al personal, así como las orientaciones y acompañamientos, logran mayor productividad en sus actividades diarias, mejorando constantemente el rendimiento no solo laboral sino personal que reditúa la satisfacción laboral.

La empresa Centra Sac, corresponde al sector de mecánica automotriz y actualmente está en proceso de innovación, existen áreas funcionales que están dirigidas por líderes, sin embargo, no se logra identificar un liderazgo transformador que genere elevados niveles de satisfacción laboral y busque que el personal cumpla con los objetivos de manera eficiente, desarrollando un clima de confianza que les permita tomar iniciativas y decisiones acertadas. Es necesario evaluar las habilidades blandas y duras de un líder transformador que influya en la satisfacción de los colaboradores en el entorno empresarial.

Liderazgo Transformacional

Bass y Avolio (2006) consideran que el liderazgo transformacional cambia la mentalidad del personal y busca comprometerlos de manera eficiente con la visión de la empresa. Así mismo, para Fischman (2017) el líder transformador motiva al personal a desarrollar hechos que tienen una mayor relevancia al de uno mismo, para la mejora del mundo. En este sentido, Lamka (2021) señala que el líder transformador ayuda a incentivar de manera positiva al personal, creando un cambio de visión en la sociedad.

Consideración individual.

Bass y Avolio (2006) mencionan que la consideración individual en un líder ayudará a conocer las necesidades del personal para poder atenderlas personalmente, generando un impacto positivo en la relación con los colaboradores. Así mismo Romo

(2018) describe la importancia de tener un líder empático que comprenda y fortalezca una relación cercana con el personal, coincidiendo con Fischman (2017) un buen líder transformador estará pendiente de los logros y reconocimientos, motivando el crecimiento profesional, enfocado en fortalecer las debilidades y empoderando al personal.

Motivación inspiracional

Bass y Avolio (2006) describen que la motivación inspiracional, genera entusiasmo comprometiendo a los colaboradores, inspirándolos a superarse. Por otro lado, Fischman (2017) el líder estará en busca de mejores estrategias para motivar el trabajo en equipo y cumplir con la visión de la empresa. Ayensa (2018) menciona la importancia de reconocer, felicitar y sobre todo agradecer al personal cuando cumple las expectativas profesionales.

Estimulación intelectual

Bass y Avolio (2006) mencionan que la estimulación intelectual, ayuda al líder a fomentar con creatividad nuevas maneras de alcanzar los objetivos. Asimismo, Fischman (2017) indica las innovaciones tienen que ayudar al crecimiento profesional para construir un entorno lleno de aprendizaje, resaltando la importancia de la decisión, que será fundamental para el desarrollo de sus funciones.

Influencia idealizada

Fischman (2017) describe que la influencia idealizada esta relacionada con la preparación y las habilidades que permitan atraer la admiración de los demás, así mismo Salcedo (2016) menciona que la confianza es fundamental para que el líder pueda integrar un equipo de trabajo sólido y con una buena comunicación, el líder deberá demostrar una conducta intachable aplicando la ética en el puesto otorgado.

Satisfacción laboral

Robbins y Judge (2017) mencionan que la satisfacción laboral es el resultado de sentirse cómodo y a gusto en su área de trabajo, donde el colaborador perciba que su esfuerzo y compromiso es valorado. Por otro lado, Cárdenas (2017) señala que la satisfacción en el trabajo es un factor determinante para que un colaborador pueda desarrollar sus funciones con tranquilidad y eficiencia. Parra et al. (2021) la satisfacción

del personal es el resultado de los pensamientos e intenciones que tengan los colaboradores mediante su comportamiento, la unión de estas actitudes ayudará al líder a entender al personal.

Remuneración

Robbins y Judge (2017) mencionan que la remuneración son pagos y políticas de ascenso justos que los colaboradores buscan para que puedan cubrir sus expectativas. Así mismo Gonzales (2016) señala que los colaboradores recibirán un salario acorde al mercado para cubrir sus necesidades. Ayensa (2018) señala el incentivo es un estímulo que será aplicado con el objetivo de aumentar la producción y mejorar el rendimiento de los colaboradores.

Condiciones de trabajo

Robbins y Judge (2017) sobre las condiciones de trabajo mencionan que es importante contar con un ambiente agradable para tener un buen clima laboral. Por otro lado, Salcedo (2016) menciona que el líder debe tener seguridad, transmitir una personalidad con carácter, que pueda ser ejemplo para sus colaboradores.

Participación en las decisiones

Chiang et al. (2018) menciona que la participación en las decisiones permite incluir las ideas de los colaboradores de manera directa, considerando opiniones y sugerencias en base a la experiencia en sus labores. Chiavenato (2017) la igualdad será aplicada en los colaboradores de manera equitativa y sin diferencias, así mismo la consideración es importante para que el personal sienta que son valorados en la organización.

Relación con sus supervisores

Chiang et al. (2018) la relación con los superiores permite construir un buen clima laboral, formando vínculos de confianza y relacionándose de manera cercana con el equipo de trabajo. Por otro lado, Bartle (2011) refirió sobre la supervisión como un proceso de seguimiento y evaluación de actividades que tiene el personal a cargo. Robbins & Judge (2017) mencionan que el respeto tiene que ser recíproco entre el personal, para una buena relación empresarial.

Antecedentes

García et al. (2018) mencionan que el líder transformador ayuda para que el colaborador se adapte al entorno y en la gestión de la organización, si el liderazgo es negativo puede desmotivar al personal en el desarrollo de sus labores. Cuando se habla de la variable satisfacción laboral, Calderón (2016) indicó que el personal administrativo se siente satisfecho, demostrando que un buen liderazgo puede ser representado como estrategia para la gestión en la organización.

Asimismo, los estudios de Varela y Marin (2020) describen que los líderes transformadores contribuyen en el entorno laboral aumentando la productividad corporativa de manera eficiente logrando un alto grado de compromiso, coincidiendo con Vásquez et al. (2021) donde mencionan que el liderazgo transformacional tiene un rol mediador que brinda confianza e influye de manera positiva, así mismo Niño y Parra (2019) mencionan que el líder transformador es determinante para lograr una buena satisfacción laboral y las relaciones interpersonales.

Félix et al. (2021) refieren que el líder transformador y el entorno laboral de la plana docente tiene una relación directa, donde se aplica un buen liderazgo, para alcanzar la satisfacción laboral deseada. Por el contrario, Mendoza (2019) menciona que los colaboradores se encontraron poco satisfechos con el estilo de liderazgo aplicado y sería indispensable fortalecer el liderazgo transformacional con planes de mejora continua y bienestar de toda la organización.

La investigación tuvo una justificación metodológica porque se ha generado la creación de un nuevo instrumento previa validez y confiabilidad que puede servir para estudios similares. Se justifica de manera teórica porque con la investigación se amplían los conocimientos sobre las variables mencionadas tomando como base las teorías basadas en los referentes Bass y Avolio y Robbins, con el objetivo de hallar el sustento teórico de la hipótesis del trabajo y afirmar que existe relación entre ellas.

Sobre la justificación práctica, ayudará a resolver la problemática actual de la empresa Centra Sac, como lo señala Bass y Avolio (2006) que el liderazgo transformador buscará la mejor manera de motivar y comprometer al personal,

conllevarlo de este modo a la satisfacción laboral, como lo señala Robbins (2013) será la manifestación positiva y el reflejo de un buen clima laboral.

En ese sentido, se planteó como problema general en la investigación ¿El liderazgo transformacional tiene relación con la satisfacción laboral de la organización Centra SAC, 2022? Para lo cual se planteó como hipótesis general sobre liderazgo transformacional y su relación de manera significativa de la satisfacción laboral en la Organización Centra SAC, 2022. Donde se ha propuesto contrastar la hipótesis de alcanzar el objeto general que será determinar cómo se relaciona liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la empresa Centra SAC, 2022.

METODOS

El diseño de investigación aplicado fue no experimental, de corte transversal, de tipo aplicado de nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La muestra objeto de estudio fue no probabilística por conveniencia de tipo censal, siendo conformada por 100 colaboradores de la Empresa Centra SAC. La estadística descriptiva se aplicó en el análisis de frecuencias y porcentajes de los niveles baremados previamente. La prueba de normalidad por la cantidad de unidades de objetos de estudio fue la de Kolmogorov-Smirnov. La medida no paramétrica utilizada para hallar las correlaciones fue Rho de Spearman por haber obtenido datos con distribución no normal.

Tabla 1

Resultados de prueba Rho de Spearman para la correlación: Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral.

		Liderazgo Transformacional	Satisfacción Laboral
Liderazgo Transformacional	Correlación de Spearman	1,000	,408**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Satisfacción Laboral	Correlación de Spearman	,408**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Objetivo general:

Determinar la relación del liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la organización Centra SAC, 2022

Hipótesis general:

(H₁) Liderazgo transformacional y su relación significativamente con satisfacción laboral de la organización Centra SAC, 2022.

(H₀) Liderazgo transformacional no tiene relación significativa con satisfacción laboral en la organización Centra SAC, 2022.

Tabla 01, se puede observar los resultados del objetivo general en la tabla de correlación, liderazgo transformacional y satisfacción laboral, donde el coeficiente de RhoSpearman es 0.408 correspondiente a la correlación positiva moderada, con p-valor 0.00 inferior al 0.05. De esta manera rechazará la hipótesis nula aprobando hipótesis alterna (H₁), afirmando que liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la organización Centra SAC, 2022.

Tabla 2

Resultados de prueba Rho Spearman para la correlación de Consideración Individual y Satisfacción Laboral

		Consideración Individual	Satisfacción Laboral
Consideración Individual	Correlación de Spearman	1,000	,332**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	100	100
Satisfacción Laboral	Correlación de Spearman	,332**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	100	100

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

Objetivo específico 1:

Analizar la relación de consideración individual y satisfacción laboral de la organización Centra Sac, 2022

Hipótesis específica 1:

(H₁) Consideración individual y su relación significativamente con satisfacción de los colaboradores de la organización Centra SAC, 2022

(H₀) Consideración individual no tiene relación significativamente con la satisfacción de los colaboradores de la organización Centra SAC, 2022

Tabla 02, se puede observar los resultados del objeto específico 1 en la tabla de correlación, consideración individual y satisfacción laboral. Dando como coeficiente de RhoSpearman 0.332 correspondiente a una correlación positiva baja, con p-valor 0.00 inferior al 0.05. De esta manera se rechazará hipótesis nula aprobando la hipótesis alterna (H₁), y se puede afirmar que la dimensión consideración individual tiene relación significativa con la satisfacción laboral en la empresa Organización SAC, 2022

Tabla 3

Resultados de prueba Rho Spearman para la correlación de Motivación Inspiracional y Satisfacción Laboral

		Motivación Inspiracional	Satisfacción Laboral
Motivación Inspiracional	Correlación de Spearman	1,000	,380**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Satisfacción Laboral	Correlación de Spearman	,380**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Objetivo específico 2:

Analizar la relación de motivación inspiracional con satisfacción laboral en la organización Centra SAC, 2022.

Hipótesis específica 2:

(H₁) Motivación inspiracional y la relación significativamente de satisfacción de los colaboradores en la organización Centra SAC, 2022.

(H₀) Motivación inspiracional no tiene relación significativa y la satisfacción laboral de la organización Centra SAC, 2022.

Tabla 03, se puede observar los resultados del objeto específico 2, en la tabla de correlación, motivación inspiracional y la satisfacción laboral, donde el coeficiente de RhoSpearman es 0.380 correspondiente a la correlación positiva baja, con p-valor 0.00 inferior al 0.05. De esta manera se rechazará hipótesis nula y aprobará la hipótesis alterna (H₁), afirmando que la motivación inspiracional tiene una relación significativamente con la satisfacción laboral en la empresa Centra SAC, 2022

Tabla 4

Resultados de prueba Spearman para la correlación de Estimulación Intelectual y Satisfacción Laboral

		Estimulación Inspiracional	Satisfacción Laboral
Estimulación Intelectual	Correlación de Spearman	1,000	,334**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	100	100
Satisfacción Laboral	Correlación de Spearman	,334**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	100	100

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

Objetivo específico 3:

Determinar la relación de estimulación intelectual y la satisfacción en la organización Centra SAC, 2022

Hipótesis específica 3:

(H₁) Estimulación intelectual y su relación significativamente de la satisfacción de colaboradores de la organización Centra SAC, 2022

(H₀) Estimulación intelectual no tiene relación significativamente de la satisfacción de los colaboradores de la organización Centra SAC, 2022

Tabla 04, se puede observar los resultados del objeto específico 3, en la tabla de correlación, estimulación intelectual y la satisfacción laboral donde el coeficiente de RhoSpearman es 0.334 correspondiente a correlación positiva baja con un p - valor de 0.00 inferior al 0.05. De esta manera rechazará la hipótesis nula y aprobará hipótesis alterna (H1), y se puede afirmar que estimulación intelectual tiene una relación significativamente con la satisfacción laboral en organización Centra Sac, 2022

Tabla 5

Resultados de prueba RhoSpearman para la correlación de Influencia Idealizada y Satisfacción Laboral

		Influencia Idealizada	Satisfacción Laboral
Influencia Idealizada	Correlación de Spearman	1,000	,381 **
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Satisfacción Laboral	Correlación de Spearman	,381 **	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Objetivo específico 4:

Analizar la relación de la influencia idealizada y la satisfacción en la organización Centra SAC, 2022

Hipótesis específica 4:

(H₁) Influencia idealizada y su relación significativamente con la satisfacción laboral de la organización Centra SAC, 2022

(H₀) Influencia idealizada no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la organización Centra SAC, 2022

Tabla 05, se puede observar los resultados del objeto específico 4, en la tabla de correlación, dimensión Influencia idealizada y la satisfacción laboral, donde coeficiente de RhoSpearman es 0.381 correspondiendo a la correlación positiva baja con p-valor es 0.00 inferior al 0.05. Por lo tanto, se rechazará la hipótesis nula y aprobará la hipótesis alterna (H1), donde se afirmará sobre Influencia idealizada y su relación significativa y la satisfacción laboral en la empresa Centra SAC, 2022

DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio, fue hallar la relación de las variables, Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral de la Organización Centra SAC en el 2022, los resultados hallados ($R= 0,408$) demuestra una correlación positiva moderada entendiendo que el liderazgo transformacional se encuentra en una etapa de implementación básica y aún no genera el desarrollo esperado en cuanto a satisfacción laboral. De la misma manera Medina (2019) en su investigación demostró que el liderazgo aplicado tenía resultados de satisfacción baja y se recomendaba en el proceso de fortalecer el liderazgo transformacional para obtener mejores resultados. Así como López (2017) halló una relación negativa en el estudio de liderazgo, atribuyendo el resultado a la falta de presencia de líder que ocasionó estrés laboral y carencia de satisfacción en los colaboradores motivo de estudio.

Respecto a las correlaciones encontradas se aprecia que la consideración individual obtuvo la correlación positiva baja y significativamente frente a la satisfacción, lo que demostraría, que los colaboradores no se sienten considerados en su totalidad por el desempeño de sus labores, lo que es similar en el estudio de Aquije (2017) que tiene una correlación débil, por una falta de comunicación, lo que nos permite asumir que no existe una adecuada relación entre el personal y su líder, de esta forma Martínez et al. (2017) mencionan que el líder asume un buen liderazgo y esto permite que sus procesos se desarrollen adecuadamente.

En cuanto a la motivación inspiracional se encontró la correlación positiva baja de 0,380, que significa que el líder debe contar con una mejor habilidad para motivar al personal y alcanzar una mejor correlación, tal como lo menciona Rojas (2017) en su estudio, que brindaba mayor importancia en el liderazgo y ayudaba a incentivar el compromiso del personal en su centro de labores. Así como Castro (2020) menciona que los factores motivacionales son los adecuados para inspirar a los colaboradores a un buen desempeño.

Por otro lado, la correlación de estimulación intelectual y la satisfacción es positiva baja con un resultado de 0.334, esta dimensión está relacionada a las herramientas brindadas por la empresa como las capacitaciones, lo que demuestra que se espera un mayor compromiso de la organización con los colaboradores, para brindar

más apoyo y gestionar cursos que ayuden en la superación profesional del personal y puedan ser aplicadas en el desarrollo de sus funciones, logrando un mejor resultado en la satisfacción.

Por ultimo en cuanto se refiere a la influencia idealizada es importante resaltar que tuvo la misma correlación que las dimensiones antes mencionadas, lo que nos demuestra un débil resultado sobre el comportamiento y percepción que puedan tener los colaboradores de su líder, que influye mucho para que se sientan en confianza de poder opinar y actuar con total libertad para el cumplimiento de sus labores, coincidiendo con Cruzado (2018) que establece la importancia del compromiso del líder con su personal.

CONCLUSIÓN

En conclusión se puede apreciar que existe una relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral, sin embargo, los bajos niveles presentados indican que la empresa está en proceso de transformación con respecto a la atención de su personal, asimismo los líderes de las diferentes áreas no están logrando acercarse efectivamente al colaborador en los equipos de trabajo para generar resultados óptimos, que no solo se muestren en la satisfacción económica sino en la emocional , logrando que el colaborador se sienta contento y quiera permanecer en el empresa al sentirse valorado y desarrolle sus actividades en un ambiente saludable.

Asimismo, su relación es significativa en cuanto a la consideración individual con la satisfacción, por las políticas administrativas desarrolladas ya que el líder está en el proceso de reconocer las necesidades de su personal para poder atender de manera personalizada, causando un impacto positivo en el entorno laboral, pues se observa un débil empowernet, por la falta de confianza al brindar poder y autoridad al personal.

Con referencia a la motivación inspiracional, se observa que está mejor encaminada, el líder demuestra la importancia de reconocer, felicitar y agradecer a su personal cuando cumplen las expectativas de la empresa y esto se verá reflejado en el desarrollo de la visión de la organización generando el entusiasmo e inspiracional al personal.

En cuanto a la estimulación intelectual tiene una relación significativa, por el compromiso que la empresa tiene con su personal, ya que tienen la posibilidad de crecer profesionalmente, fomentando con creatividad, ampliar los conocimientos de sus colaboradores, ya que el líder tiene que saber explotar las capacidades de su personal, se debe enfocar a construir con innovación un entorno de aprendizaje, para que puedan tomar la decisión de actuar ante una situación o problema brindando la mejor alternativa.

Por último, la influencia idealizada, tuvo como resultado una correlación positiva baja y se aprecia la preparación y habilidades que tiene líder para lograr atraer a su personal con el ejemplo y admiración, la confianza que transmite al personal, crea un concepto idealizado, asimismo el líder tendrá que asumir con responsabilidad el puesto asignado demostrando una conducta y moral intachable, donde prime la ética.

RECOMENDACIONES

Se recomienda reforzar el liderazgo que vienen aplicando en la empresa Centra Sac, para la mejora la satisfacción laboral que actualmente tienen, puesto que los resultados demuestran que el personal se siente carente de un líder que los motive y los aliente a mejorar, no solo como colaboradores si no de manera personal.

Se recomienda tener un seguimiento a los colaboradores, que ayude a reconocer las necesidades de cada trabajador de manera personalizada, de esta manera puedan sentirse considerados y valorados, ya que el interés no solo será de manera profesional, si no que buscara ser de manera personal, para tener una mejor relación interpersonal.

Se recomienda reforzar la estimulación intelectual, con programas de capacitaciones para que el personal pueda crecer de manera profesional, así como también brindar reconocimientos y recompensas para que se sientan considerados, demostrando que sus esfuerzos ayudan en el desarrollo de sus labores.

Se recomienda que el líder siga en el camino de asumir con responsabilidad el cargo asignado, es importante que se demuestre con hechos lo que se dice en palabras, de esa manera el líder será un ejemplo ante su equipo de trabajo, generando la confianza adecuada para ganarse el respeto de sus seguidores.

Referencias bibliográficas

- Andriani, S., Kesumawati, N. y Kristiawan, M. (2018) The influence of the transformational leadership and work motivación on teacher performance. International Journal of Scientific & Tecnology.
https://www.researchgate.net/profile/Manajemen-Pendidikan/publication/332264353_The_Influence_Of_The_Transformational_Leadership_And_Work_Motivation_On_Teachers_Performance/links/5caad57d92851c64bd57b83b/The-Influence-Of-The-Transformational-Leadership-And-Work-Motivation-On-Teachers-Performance.pdf
- Aquije, Y. (2017) Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas de la Red 10, Ugel 04, Ancón 2017.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14996>
- Ayensa, A. (2018) Gestion de Recursos Humanos ED. 2018. Editorial Internat.Thomson Ed. Spain-Paraninfo, S.A.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Consulting Psychologist Press, Palo Alto, California.
- Batista, A., Lopez, J. y Diaz, T. (2021). Liderazgo transformacional para mejorar la calidad educativa en el centro Santa María del proyecto esperanza.
<http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/225>
- Bartle, P. (2011). La naturaleza de la supervisión y la evaluación. Definición y propósito. Colectivo de Potenciación Comunitaria 2007.
<http://cec.vcn.bc.ca/mpfc/modules/mon-whats.htm>
- Calderón, E. (2016). Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango. (Tesis de Licenciado. Universidad Rafael Landívar). Guatemala.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>
- Castro, M. (2020). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de Lima (Tesis de maestría). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/8293>

- Conde, B. (2021). El liderazgo como eje para el desarrollo de proyectos educativos, abiertos a secundaria de la Institución Educativa La Unión del municipio Suaza en el Huila. (Tesis de maestría). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá – Colombia.
<https://hdl.handle.net/10656/14058>
- Cruz, Y. y Velásquez M. (2014). “Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados”
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf>
- Cruzado, E. (2018). Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los colegios públicos de la provincia de San Martín, en el año 2017.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1333>
- Cárdenas, G. L. (2017). El proceso de diagnóstico de satisfacción laboral del personal que trabaja en la unidad CIBV de la Fundación Nurtac-Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/25266>
- Chacón, L. (2019). Liderazgo pedagógico directivo y el Plan Anual de Trabajo (PAT) en la I.E. 3056 “Gran Bretaña” Tahuantinsuyo – Independencia UGEL 02 – 2016. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/3570>
- Chiang, M, Riquelme, G. y Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci_abstract
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. Décima Edición. México DF, México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Díaz, M. (2021). El liderazgo transformacional y el desarrollo institucional de la empresa SA2EN SAC, Lima, Perú.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1675>

- Fernández, M. y Quinteros, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos.
https://www.redalyc.org/pdf/290/Resumenes/Resumen_29051457005_1.pdf
- Felix, M., Silvestre, P, Jesus, M. y Rosas, M. (2021). Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao.
<https://revistafranztamayo.org/index.php/franztamayo/article/view/749>
- Fishman, D. (2017). El líder transformador I. Primera Edición. México DF, Editorial Planeta SA de CV.
- García-Martínez, I., Higuera-Rodríguez, L., & Martínez-Valdivia, E. (2018). Hacia la Implantación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje Mediante un Liderazgo Distribuido. Una Revisión Sistemática. REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación, 16(2). <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.2.007>
- Gonzales, E. (2016) Relación entre Ausentismo y Satisfacción Laboral de Enfermería Hospital San Juan De Lurigancho-2016.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3987>
- Guerrero Bejarano, M. A., Añazco Camacho, K. A., Valdivieso Salas, R. P., & Sánchez Córdova, Óscar W. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. INNOVA Research Journal.
<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Hernandez, R.(2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. I. Primera Edición. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A
- Lamka, D. (2021). Las 5 virtudes del líder transformacional. Edición Kindle. Editorial Hipertexto.
- Lomas, R. (2017). Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- López, D. y Magallanes, J. (2016). Estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral del personal obrero de la empresa manuelita FYH, ubicada en el distrito de los Aquijes-Ica, 2016.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1715>
- López, I (2017) Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8850/L%C3%B3pez_SIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, J., Cardeño, E., Ramírez, W. y Duran, S. (2017) Liderazgo transformacional como estrategia de adaptación en la gestión logística empresarial”.
https://www.researchgate.net/publication/322974014_Liderazgo_Transformacional_Como_Estrategia_de_Adaptacion_en_la_Gestion_Logistica_Empresarial
- Mendoza, E (2019) Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería Hospital Regional Virgen de Fátima Chapapoyas, 2019.
<https://C:/Users/stefa/Downloads/Mendoza%20Quijano%20Elito.pdf>
- Niño, L., Parra, L. (2019) Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral.
<https://C:/Users/stefa/Downloads/portalderevistas,+estilos-de-liderazgo-y-satisfaccion-laboral-en-personal-operativo-en-seguridad-privada-perspectiva-psicosocial-intralaboral.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018) Metodología de la Investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis. 5a. Edición Bogotá: Ediciones de la U.
- Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. Revista De Ciencias Sociales,
<https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35908>

- Perilla, L. y Gómez, V. (2017) Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596217300245>
- Quiroz, J (2018) Liderazgo y la satisfacción del colaborador en el grifo petrocaña de Chiclayo,
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4908/Quiroz%20Campos%20Jorge%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S y Judge, T (2009) *Comportamiento organizacional*. Ed. Pearson. Mexico
- Robbins, S., y Judge, T. (2017) *Comportamiento organizacional*, Decimoséptima edición, México DF, México: Pearson Educación de México.
- Rojas, C (2017) “¿Qué estilos de liderazgo se relacionan con la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la organización Unisys Technical Services [UTS] de Rionegro?”.
http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4811/1/Estilos_Liderazgo_Relacionan_Rojas_2017.pdf
- Romo, J (2018) *Líder de Líderes: Los Equilibrios de Excelencia 2.0 y el paradigma del Liderazgo (Spanish Edition)*. Edición Texto grande.
- Salcedo, A (2016) *Liderazgo Pedagógico y Compromiso Organizacional en las IIEE Públicas del Nivel Primaria de la red N°01*. Ventanilla, 2016.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4787>
- Thompson, I (2020) *La satisfacción del cliente*.
<https://www.promonegocios.net/clientes/satisfaccion-cliente.html>
- Vásquez Pailaqueo, M. P., Inostroza Naranjo, R. F., & Acosta Antognoni, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista De Psicología*. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>

Varela Medina, N y Marin Balcazar, G. (2020) El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral.

<https://C:/Users/stefa/Downloads/Admin,+Novarua+22+art%C3%ADculo+5.pdf>


Velásquez, Luis (2006). Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo. Editorial Ideas Propias. España.

Velásquez Fuentes, E. del C. (2022). Liderazgo transformacional y gestión docente en el marco del estándar tres del modelo del SINEACE en educadores de una IE de Lima. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1490

Villanueva, S., Carrera, O. y Guerrero, M. (2018) “El liderazgo y su relación con la satisfacción de los clientes: un enfoque teórico”.






https://www.researchgate.net/publication/331803395_El_Liderazgo_y_su_relacion_con_la_Satisfaccion_de_los_Clientes_un_enfoque_teorico

Solicitud de Publicación en la REVISTA VENEZOLANA




Janet Montalvan Cordova

Para: rvgIuzfces@gmail.com

Lun 05/12/2022 15:05



Liderazgo Transformacional ...

246 KB


▼


Estimado Señor
Revista Venezolana

Es grato saludarlos, somos alumnos de la Universidad Científica del Sur en Perú y tenemos un paper que ha sido parte de nuestro proceso para nuestra titulación y nos gustaría que lo pudieran revisar para su publicación, se lo vamos a agradecer.

Atentamente

Lucio Daniel Barboza & Janet Montalvan


Responder


Reenviar

Facultad de Ciencias Empresariales



ACEPTACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS Y NOMBRAMIENTO DEL ASESOR DE TESIS

RESOLUCIÓN DIRECTORAL ACADÉMICA DE FACULTAD N° 021-DAFCE-RI-U.CIENTIFICA/VILLA-2022

Lima, 1 de junio de 2022

VISTO:

Los informes de revisión independiente académica y de exoneración del Comité de Ética por parte del responsable de investigación del proyecto de tesis presentado por los alumnos de la Facultad de la Carrera de Administración de Empresas

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y los reglamentos de pre/posgrado para obtener el título profesional/ grado académico de Maestro/ grado académico de Doctor en la Facultad de Ciencias Empresariales se debe desarrollar un trabajo de investigación.

Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Decano de Negocios

SE RESUELVE:

Aprobar e inscribir el proyecto de tesis presentado por los alumnos de la Carrera Administración de Empresas y nombrar asesor para el desarrollo de tesis de lo que se indica en la siguiente tabla:

CARRERA	DGIDI	ALUMNO	TITULO DE TESIS	ASESOR
Administración de Empresas	N° 205-2022-PRE1	LUCIO DANIEL BARBOZA ORTIZ JANET ELEANA MONTALVAN CORDOVA	"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA EMPRESA CENTRA SAC, 2022"	LUIS EDGAR TARMEÑO BERNUY

Regístrese, comuníquese y archívese,



Mg. Omar Rosales Díaz

Decano de Negocios

Administración de Empresas | Marketing y Administración | Administración de Negocios Internacionales