UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE NEGOCIOS

PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA ACADÉMICO DE HOTELERÍA Y ADMINISTRACIÓN

Liderazgo Transformacional y su relación con la productividad de los trabajadores
en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana, 2019

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

AUTOR(ES)

Aragonez Medrano, José Jeffrey (0000-0003-1809-6867)

Changanaqui Arias, Ana Lucía (0000-0002-0730-3202)

ASESOR

Bartra Rivero, Karina Raquel (0000-0001-9879-3237)

Lima, 3 de setiembre de 2020

DEDICATORIA

A nuestros familiares que nos supieron apoyar en esta nueva etapa.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecemos a Dios por bendecirnos, por darnos la fuerza y perseverancia para llegar a donde hemos llegado.

Agradecemos también a la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas y toda la línea docente de la Facultad de Negocios, por permitirnos estudiar y desarrollarnos profesionalmente.

Asimismo, agradecemos a nuestra asesora Karina Raquel Bartra Rivero, por ser nuestra guía para la presente tesis, por su rectitud y consejos para nuestro crecimiento profesional.

Adicionalmente, agradecemos a nuestros padres y familiares, por estar con nosotros en todo momento.

Por último, agradecemos a los futuros lectores de este trabajo por permitirnos brindarles conocimientos.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar si el liderazgo transformacional genera relación sobre la productividad de los trabajadores en las empresas de servicio de auditoría en Lima Metropolitana, al 2019. El diseño de la investigación es no experimental de tipo transversal y de alcance correlacional simple. De igual manera, la metodología para la recolección de datos es de enfoque cuantitativo. Para medir la apreciación de los trabajadores con respecto a las dos variables a estudiar y sus respectivas dimensiones, se elaboró una encuesta tipo Likert. La confiabilidad de dicho instrumento fue determinada a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach (0.972) y su validación fue otorgada a través del juicio de expertos. De una población total de 2,912 trabajadores, se determinó a través de la técnica de muestro aleatorio simple una muestra correspondiente a 340 trabajadores. De acuerdo al Coeficiente de Correlación de Spearman ($p = 0.765$) y al Coeficiente de Determinación ($R^2 = 0.533$), se infiere que, en Lima Metropolitana, los trabajadores de las empresas de servicio de auditoría, perciben que el liderazgo transformacional ejerce una relación muy fuerte sobre la productividad laboral.

Palabras clave: Liderazgo Transformacional; Productividad Laboral; Empresas de Auditoría; Servicios Prestados a Empresas; Lima Metropolitana.

Transformational Leadership and its relationship on audit firms employees productivity
in Metropolitan Lima at 2019

ABSTRACT

This research aims to determine if transformational leadership has a relationship on audit firms employees productivity in Metropolitan Lima at 2019. The research design is non-experimental, transversal type and simple correlational scope. Likewise, a quantitative approach was used for data gathering. To measure the audit firms employee perception of the two variables and their dimensions, a Likert survey was developed. The reliability of this instrument was determined by the Cronbach's Alpha Coefficient (0.972) and its validation was granted by expert judgment. From a population of 2,912 employees, 340 were taken as a sample by simple random sampling technique. According to the Spearman's Correlation Coefficient ($\rho = 0.765$) and the Coefficient of determination ($R^2 = 0.533$), it is inferred that, in Metropolitan Lima, employees working on audit firms, perceive that transformational leadership has a very strong relationship on productivity

Keywords: Transformational Leadership; Labor Productivity; Audit Companies; Services Provided to Companies; Metropolitan Lima.

TABLA DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	10
INTRODUCCIÓN	12
1 CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	15
1.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.2 BASES TEÓRICAS	22
1.2.1. Liderazgo transformacional.....	22
1.2.2. Productividad laboral.....	38
1.2.3. Empresas de servicios de auditoría.....	41
2 CAPITULO II: PLAN DE INVESTIGACIÓN	47
2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	47
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	53
2.2.1 Problema General	53
2.2.2 Problemas Específicos	53
2.3 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	54
2.3.1 Hipótesis General	54
2.3.2 Hipótesis Específicas	54
2.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	55
2.4.1 Objetivo General.....	55
2.4.2 Objetivos Específicos	55
2.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	56
2.6 LIMITACIONES DEL ESTUDIO	56
3 CAPITULO III: METODOLOGÍA DEL TRABAJO	58
3.1 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	58
3.1.1 Diseño de la Investigación.....	58
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	59
3.2.1. Criterios de inclusión de la población objetivo	59
3.2.2. Muestra	64
3.3 SISTEMA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	66

3.3.1	Matriz de operacionalización de variables	66
3.3.2	Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	69
3.3.3	Técnica de procesamiento y análisis de la información	69
4	CAPITULO IV: DESARROLLO	71
4.1	FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	71
4.1.1.	Análisis de fiabilidad global del instrumento.....	72
4.1.2.	Análisis de fiabilidad de la variable Liderazgo transformacional	75
4.1.3.	Análisis de fiabilidad de la variable Productividad Laboral.....	78
4.2	ANÁLISIS DE ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LA MUESTRA	80
4.3	ANÁLISIS DE ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LOS RESULTADOS	87
4.3.1.	Variable: Liderazgo Transformacional.....	88
4.3.2.	Variable: Productividad Laboral	93
4.4	ANÁLISIS DE ESTADÍSTICOS INFERENCIALES	94
4.4.1.	Prueba de hipótesis para la distribución normal de los datos	95
4.4.2.	Prueba de hipótesis para la aleatoriedad de los datos	98
4.4.3.	Prueba de hipótesis general	99
4.4.4.	Prueba de hipótesis específica 1	101
4.4.5.	Prueba de hipótesis específica 2	103
4.4.6.	Prueba de hipótesis específica 3	106
4.4.7.	Prueba de hipótesis específica 4	108
5	CAPITULO V: ANÁLISIS DE RESULTADOS	111
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	116
6.1.	CONCLUSIONES	116
6.2.	RECOMENDACIONES	119
7	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	122
8	ANEXOS	137

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cuadro comparativo de modelos teóricos de liderazgo.....	30
Tabla 2: Sociedades de auditoría por distrito de Lima Metropolitana	45
Tabla 3: Leaders League: Sociedades de Auditoría que lideran en Lima	46
Tabla 4: Great Place to Work Peru 2018.....	51
Tabla 5: Total de trabajadores en el sector de servicios de auditoría en Lima Metropolitana a Diciembre 2019.....	60
Tabla 6: Criterios para la calificación del instrumento	72
Tabla 7: Resumen de procesamiento de casos para la fiabilidad global del instrumento	72
Tabla 8: Coeficiente de Alfa de Cronbach para la fiabilidad global del instrumento	72
Tabla 9: Estadísticas de total de elemento para la fiabilidad global del instrumento....	73
Tabla 10: Resumen de procesamiento de casos para la variable Liderazgo Transformacional.....	75
Tabla 11: Coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable Liderazgo Transformacional	76
Tabla 12: Estadísticas de total de elemento para la variable Liderazgo Transformacional	76
Tabla 13: Resumen de procesamiento de casos para la variable Productividad Laboral	78
Tabla 14: Coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable Productividad Laboral.....	78
Tabla 15: Estadísticas de total de elemento para la variable Productividad Laboral	79
Tabla 16 Composición de la muestra por sexo del trabajador.....	80
Tabla 17: Composición del cargo del trabajador según muestra.....	81
Tabla 18: Composición del sexo del líder según muestra	82
Tabla 19: Composición del cargo del líder según muestra.....	82
Tabla 20: Composición de la edad del trabajador según muestra	83
Tabla 21: Composición de la edad del líder según muestra	84
Tabla 22: Composición del tiempo laborado en una empresa de servicios de auditoría según muestra	85
Tabla 23: Composición por empresa de servicios de auditoría donde labora el trabajador según muestra	86
Tabla 24: Respuestas según la percepción de la variable Liderazgo Transformacional	88

Tabla 25: Respuestas según la percepción de la dimensión Influencia Idealizada	89
Tabla 26: Respuestas según la percepción de la dimensión Motivación Inspiracional ..	90
Tabla 27: Respuestas según la percepción de la dimensión Estimulación Intelectual ...	91
Tabla 28: Respuestas según la percepción de la dimensión Consideración Individualizada	92
Tabla 29: Respuestas según la percepción de la variable Productividad Laboral	93
Tabla 30: Resumen de prueba de hipótesis para la distribución normal de los datos	95
Tabla 31: Grado de relación según coeficiente de correlación.....	97
Tabla 32: Prueba de hipótesis para la aleatoriedad de los datos.....	98
Tabla 33: Correlación entre Liderazgo Transformacional y Productividad Laboral.....	99
Tabla 34: Correlación entre Influencia Idealizada y Productividad Laboral.....	101
Tabla 35: Correlación entre Motivación Inspiracional y Productividad Laboral	104
Tabla 36: Correlación entre Estimulación Intelectual y Productividad Laboral	106
Tabla 37: Correlación entre Consideración Individualizada y Productividad Laboral	108

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelos teóricos del liderazgo en el tiempo.	26
Figura 2: Sector Servicios Prestados a Empresas Setiembre 2019.....	50
Figura 3: Fórmula para el cálculo de la muestra de poblaciones finitas.....	65
Figura 4: Distribución porcentual de los encuestados por sexo.	81
Figura 5: Distribución porcentual del cargo del trabajador según muestra.....	81
Figura 6: Distribución porcentual del sexo del líder según muestra	82
Figura 7: Distribución porcentual del cargo del líder según muestra.....	83
Figura 8: Distribución porcentual de la edad del trabajador según muestra	84
Figura 9: Distribución porcentual de la edad del líder según muestra.	85
Figura 10: Distribución porcentual del tiempo laborado en una empresa de servicios de auditoría según muestra.	86
Figura 11: Distribución porcentual por empresa de servicios de auditoría donde labora el trabajador según muestra	87
Figura 12: Distribución porcentual de las respuestas según la percepción de la variable Liderazgo Transformacional.....	88
Figura 13: Distribución porcentual de las respuestas según la percepción de la dimensión Influencia Idealizada.....	89
Figura 14: Distribución porcentual de las respuestas según la percepción de la dimensión Motivación Inspiracional	90
Figura 15: Distribución porcentual de las respuestas según la percepción de la dimensión Estimulación Intelectual.....	91
Figura 16: Distribución porcentual de las respuestas según la percepción de la dimensión Consideración Individualizada.....	92
Figura 17: Distribución porcentual de las respuestas según la percepción de la variable Productividad Laboral.	93
Figura 18: Gráfico De Dispersión entre Liderazgo Transformacional y Productividad Laboral.....	100
Figura 19: Gráfico De Dispersión entre Influencia Idealizada y Productividad Laboral.	102
Figura 20: Gráfico De Dispersión entre Motivación Inspiracional y Productividad Laboral.....	105

Figura 21: Gráfico De Dispersión entre Estimulación Intelectual y Productividad Laboral.....	107
Figura 22: Gráfico De Dispersión entre Consideración Individualizada y Productividad Laboral.....	109

INTRODUCCIÓN

El siglo XXI, se caracteriza por presentar grandes cambios a nivel mundial, empezando por la tecnología, la comunicación y la economía. Todos estos cambios han repercutido en las organizaciones, manera en la cual, éstas se han tenido que adaptar obligatoriamente para poder subsistir en el tiempo de la mejor manera posible.

A nivel global, se han estandarizado ciertos indicadores que las empresas deben alcanzar para ser productivas, tales como generar mayores ingresos, controlar los gastos y costos, ganar utilidades y obtener una buena rentabilidad, siendo estos solo un reflejo general de la administración de sus recursos. Si se explora más a fondo de la organización, existen diferentes factores, que son de igual importancia que los anteriores, pero que aún no se les toma en cuenta al momento de generar estrategias de éxito y adaptación, tal como la estructura organizacional. Esta conlleva a realizar un escaneo exhaustivo de cómo está compuesta la empresa, la cultura organizacional que posee, analiza si la misión y la visión se encuentran alineadas con mis objetivos, etc. Desde luego, no existe fórmula general de la productividad ya que cada organización es única y posee diferentes componentes, empezando del país donde ejerzca sus actividades, del sector en el que se encuentre, las necesidades de sus clientes, el servicio que brinde y hasta las personas que trabajen en ella.

Los encargados de que una empresa sea productiva son los directores, socios, gerentes o jefes, quienes impulsan a los colaboradores al cumplimiento de diversos objetivos. No obstante, hoy en día tanto las organizaciones como los colaboradores buscan que sus representantes sean menos autocráticos con los mandatos, por el

contrario, se ha optado por la búsqueda de aquel líder que estimule una relación con el trabajador, la cual lleva al compromiso de este último con la organización, y por ende el objetivo individual cambia hacia el cumplimiento de un objetivo en colectivo.

En el Perú, uno de los sectores económicos que presenta un crecimiento continuo de sus actividades son los servicios prestados a empresas, dentro de ellos, los servicios profesionales, compuesto por el servicio de auditoría, entre otros. En Lima, son varias las empresas vigentes que brindan el servicio de auditoría, sin embargo, no se ha comprobado si su productividad está representada por la buena administración de sus líderes con respecto a sus trabajadores.

Debido a ello, se elaboró el presente trabajo académico, con el objetivo de investigar si la productividad de los trabajadores en las empresas de servicio de auditoría en Lima Metropolitana, se ve influenciada por el liderazgo de tipo transformacional. Para ello, el presente trabajo de investigación se divide en cinco capítulos. En el capítulo I, se describen los antecedentes, el marco teórico y las definiciones conceptuales; revisándose, a nivel nacional e internacional, literatura contemporánea sobre la materia y las más recientes investigaciones. En el capítulo II, se plantea y formula el problema de investigación, además, se formulan las hipótesis y objetivos; posteriormente, se expone la justificación de la investigación y sus respectivas limitaciones. En el capítulo III, se sustenta la metodología de trabajo, de igual manera, el diseño de la investigación, población, técnica de muestreo, sistema de operacionalización de las variables, técnica de recolección de datos, técnica de procesamiento y análisis de la información. En el capítulo IV, se muestra el desarrollo de la investigación, sobre el cual se realiza el análisis estadístico de los resultados

obtenidos durante la investigación, mediante estadísticos descriptivos e inferenciales. Por último, en el capítulo V, se presenta el análisis de los resultados y su interpretación, con lo cual se puede validar la comprobación de las hipótesis. Así como también, se presentan las conclusiones y recomendaciones para una mayor comprensión de dichos resultados.

1 CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

Según Durán y Castañeda (2015) en su artículo *Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios*, se describió la relación entre el liderazgo transformacional-transaccional del líder con la conducta de compartir conocimiento de los colaboradores de dos empresas en prueba. La investigación tuvo un diseño descriptivo-correlacional con análisis regresional y un muestreo incidental. En el estudio, se concluyó que en los líderes, el liderazgo transaccional se relaciona con la conducta de compartir conocimiento, y las recompensas tienen un rol importante. No se confirmó la relación entre liderazgo transformacional y la conducta de compartir conocimiento, pero ésta sí se da en los colaboradores. Por último, los autores sugieren incluir a la cultura organizacional como variable mediadora en la relación entre liderazgo transformacional y compartir conocimiento.

De acuerdo a Berdecía, Gonzales y Carrasquillo (2013) , en su artículo *Estilos de Liderazgo para el Éxito Organizacional: Estudio de Casos Múltiple en Empresas Puertorriqueñas*, quienes desarrollaron un estudio de enfoque cualitativo basado en el diseño de estudio de casos, mediante la técnica^[11] de grupos focales a los ejecutivos de tres empresas puertorriqueñas reconocidas como parte de los 20 Mejores Patronos, tuvo como resultado que el estilo con mayor presencia fue el Liderazgo Transformacional, tomando a la consideración individual como la categoría mayor ponderada. Además, rescatan que los 3 grupos de ejecutivos, parten de cualidades intangibles, como la visión, los valores, la motivación, para crear ambientes efectivos en los procesos de cambios. De manera que, se confirma que este estilo de liderazgo posee relación con el éxito organizacional.

Según el autor Prada (2013), en su artículo *La adaptación al Cambio y al Servicio: Claves del Liderazgo en el Mejoramiento de la Productividad en las Organizaciones*, señala que el liderazgo mediante su apropiada aplicación, permite permear un comportamiento hacia todos e influir positivamente o negativamente en un grupo específico con la finalidad de alcanzar y en conjunto los objetivos propuestos a través de las de metas previamente establecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo. Se decidió realizar una encuesta en varias empresas tanto del sector de servicio como de industria, acerca de los elementos más importantes relacionados con esta situación. A través de este análisis, se propone que se incluya al individuo en toda gestión de mejoramiento empresarial y que una vez dicho proceso personal sea revisado, aplicado y comprometido con un proceso de permanente mejoramiento, y a través del servicio desinteresado hacia los demás, se puede ofrecer un mayor aporte de liderazgo.

Según Cuadra y Veloso (2007) en el artículo *Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones*, que tiene como propósito confirmar, las relaciones de liderazgo transformacional, transaccional, consideración e iniciación de estructura con satisfacción y clima organizacional. Los resultados positivos para este estudio dan una vez más las relaciones entre liderazgo y las variables dependientes.

Según Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009), en su artículo *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*, indica que el clima y la cultura organizacional constituyen dos componentes de esencial importancia para la elevación de la productividad laboral, los cuales impactan en el proceso de socialización del conocimiento y la cultura. El estudio concluye que es imprescindible penetrar a fondo en la percepción de los trabajadores sobre las

condiciones y procesos que se originan en el espacio laboral, así como de las expectativas respecto a la calidad de vida en el trabajo. Es necesario tomar en consideración que la percepción de los gerentes y trabajadores se relaciona con los niveles de la organización, diversos lugares de trabajo o distintas unidades del centro de trabajo. Por último, el autor enfatiza que la persona es la esencia y el clima en que ella se desenvuelve es vital para el crecimiento de la organización.

Según Marvel, Rodríguez y Núñez (2011) en su artículo *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores*, realizan una revisión de la literatura, tanto de los fundamentos teóricos, como de investigaciones empíricas, con la finalidad de establecer relaciones entre las variables relativas al factor humano y su impacto en la productividad. La estrategia empleada corresponde a un diseño no experimental descriptivo. Se destacó la clasificación de los factores en dos dimensiones que se manifiestan en las personas cuando actúan en las organizaciones: dimensión psicológica y dimensión psicosocial. Entre los factores humanos incluidos en estas dimensiones se encuentran: los factores individuales (la motivación, las competencias, la satisfacción laboral, la identificación, el compromiso y la implicación con la organización), los factores grupales (la participación, la cohesión y la gestión de conflictos) y los factores organizacionales (la cultura organizacional, el clima organizacional y el liderazgo). Todos estos elementos generan un efecto, positivo o negativo, en la productividad de la empresa. Se concluye que el foco de las organizaciones exitosas está en la gente, cuando las personas están motivadas y organizadas y aplican los principios de productividad, calidad, comportamiento ético y hacen un uso equilibrado de la tecnología para el progreso humano, la productividad está asegurada.

Según Salas (2013), en su tesis doctoral *Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo* concluye que el liderazgo

transformacional ejerce un efecto directo y positivo sobre la felicidad en el trabajo, así, aquellos directivos que dan la oportunidad a sus colaboradores de opinar en el proceso de elaboración de los objetivos, que tienen en cuenta las necesidades y valores de éstos, y que en definitiva integran a sus empleados en la organización, generan mayores niveles de felicidad laboral frente a los colaboradores que no tienen la oportunidad de trabajar en este contexto. La propuesta del investigador es que es importante conocer los efectos a largo plazo del liderazgo transformacional y de la felicidad en el trabajo, más aún en un entorno económico como el actual, por lo que realizar un estudio que considere la temporalidad podría brindar resultados importantes. De forma adicional, el autor considera que podría ser importante estudiar las variables negativas relacionadas con el comportamiento organizacional.

Según Nuñez (2018) en su tesis titulada *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores del estudio contable Contadores Públicos & Auditores Andrade S.A.C. Lurín - 2018*, indica que el objetivo fue determinar la relación que existía entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la indicada empresa con el fin de proponer estrategias que le permitan posicionarse en el sector. El diseño de la investigación fue de tipo descriptivo correlacional. El autor concluye que, en base a la herramienta estadística R de Pearson, existe una relación significativa positiva entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la indicada empresa, por lo que brinda recomendaciones diversas en búsqueda de mejorar más dicha relación.

De acuerdo con el estudio de Sánchez y Calderón (2012), titulado *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría*, se realizó un análisis de las diversas etapas del proceso de

evaluación de desempeño y de las tendencias genéricas de recursos humanos que se relacionan con la evaluación, incidiendo directamente al efectuar la prestación del servicio de auditoría. Como resultado de la evaluación, los autores presentaron el proceso de evaluación de desempeño y productividad como un conjunto de etapas de: planificación, diseño del sistema de evaluación, implementación y retroalimentación; por lo que se debe considerar el cómo las tendencias en recursos humanos afectan a esta evaluación.

Según Cruz y Rodea (2014), en su tesis titulada *“Liderazgo Transformacional como herramienta de la productividad de los empleados - Caso Empresa Textilera Municipio Ixtapaluca”*, analizó los elementos más sobresalientes de un líder transformacional a través de la aplicación de un cuestionario y realizaron sugerencias sobre cada uno de los elementos que se consideraron más relevantes en un líder transformador. El cuestionario comprendía consultas sobre escucha activa, valores, ayuda, entusiasmo, optimismo, retroalimentación y estimulación. Los resultados indicaron que todos los empleados de indicada empresa necesitan desarrollar ciertos atributos para llegar a ser un líder transformador.

Según Hannoun (2011), en su trabajo de investigación *“Satisfacción Laboral”*, indica que existen ciertos factores que afectan positiva y negativamente a los trabajadores dentro de una organización si es que se tiene una insatisfacción laboral. Esto último contribuye a que cada persona involuntariamente refleje esa incomodidad a la hora de desempeñarse; es decir, baja la calidad con la que trabaja, baja su productividad y baja su lealtad hacia la empresa en que se encuentra. Finalmente, se puede estar arriesgando el nombre de la empresa, clientes importantes y entradas de dinero que aporten satisfactoriamente en la empresa. El propósito de esta investigación fue encontrar la importancia de la satisfacción laboral y cuáles son las causas de

insatisfacción en los trabajadores para llegar a resolverlas de la manera más adecuada. Este trabajo de investigación se desarrolló en la empresa Nextel Argentina (sucursal Mendoza), dentro del área de finanzas. Se aplicaron 3 tipos de cuestionarios sobre satisfacción en el trabajo.

En el artículo de Machado (2016) titulado *El liderazgo transformacional como clave de éxito para obtener un equipo de trabajo altamente productivo*, se indica las características de un líder transformacional y se menciona de qué manera este tipo de líder influye en su equipo de trabajo logrando un mejor desempeño y una mayor productividad, generando así un impacto en los mismos equipos. El autor concluye que cuando se cuenta con un superior con un liderazgo transformacional desarrollado, no solo se sabe que su equipo de trabajo tendrá una mejor productividad, sino que también la fidelidad y el compromiso de los trabajadores se ve altamente influenciada, lo que genera resultados positivos a nivel individual y profesional.

Según Rosales (2018), en su tesis titulada *Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia 2018*, realiza una investigación de enfoque cuantitativo y de tipo correlacional en el que a través de una muestra probabilística llegó a la conclusión de que existe una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, por lo que un adecuado liderazgo transformacional repercute positivamente en el desempeño laboral. El autor recomienda que se realice constantes capacitaciones sobre liderazgo transformacional con la finalidad de mejorar las aptitudes, actitudes y competencias de los jefes o superiores. El autor propone también que se realice investigaciones sobre liderazgo transformacional y desempeño laboral en empresas de otros sectores y principalmente del sector público ya que en dicho tipo de empresas el desempeño de los trabajadores no suele ser el adecuado.

Según Virhuez, A. (2014), en su trabajo de tesis titulado *“Liderazgo y su influencia en la productividad de los obreros del área servicio- empresa Ferreyros S.A., Cercado de Lima, 2017”*, de nivel descriptivo – causal, de tipo aplicada y de diseño no experimental y de corte transversal, indica que si existe una correlación positiva entre estas dos variables. Además, demuestran cómo el liderazgo en sus dimensiones, que para esta investigación son: trabajo en equipo, motivación y logro de metas; reflejan, de igual manera, que influyen positivamente en la productividad de los obreros del área de servicio de la empresa antes mencionada.

Según Martínez, P. & Yampufé, M. (2019), en el trabajo de investigación *“Liderazgo transformacional y su influencia en la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S. A. C.”*, de origen cuantitativo no experimental-transversal, con recolección de datos a través de la técnica “encuesta” empleando como instrumento un cuestionario con 20 preguntas medidas en escala de Likert, los autores llegan a la conclusión, a través de la correlación de Pearson, que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables a investigar. De igual manera, la dimensión de liderazgo transformacional que más presentó influencia sobre la producción fue Consideración Individual.

Según Marcelo, L. & Apagueno, L. (2017), en su tesis titulada *“Estilos de liderazgo y su relación con los niveles de productividad en la empresa Furniture Perú S.A, Villa El Salvador, 2017”*, de origen no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional, relata los diferentes estilos de liderazgo tales como liderazgo transformacional, liderazgo resonante, liderazgo autoritario, liderazgo democrático y su relación con los niveles bajo, regular y bueno de productividad. Se ha tomado como antecedente sólo al tipo de liderazgo transformacional, en cuyo caso se concluyó que sí existe una relación positiva moderada. Los autores recomiendan,

además, emplear las pilares que refieren a un líder transformacional como “enseña lo que sabes”, “no demostrar temor al cambio”, “predica con el ejemplo”, entre otros.

1.2 Bases teóricas

1.2.1. Liderazgo transformacional

Para centrarse en el estudio del liderazgo transformacional, es necesario indicar la contribución de notables autores como Burns (1978, como se citó en Fernández & Quintero, 2017) quien en su obra *Leadership* introduce por primera vez el concepto de liderazgo transformacional a través de una investigación descriptiva sobre líderes políticos pero que hoy en día es un término que se utiliza en las organizaciones. Sobre la investigación de este autor, Vázquez (2013) señala que:

James MacGregor Burns describió al líder transformacional como aquel que reconoce y explora una necesidad o una demanda de un seguidor, a través de la comprensión de los motivos potenciales que tiene y con ello busca satisfacer las necesidades superiores de éste al involucrarlo como persona completa. El resultado es una relación de mutua estimulación y elevación que convierte a los seguidores en líderes y a los líderes en agentes morales (p. 75).

Del mismo modo, otro de los principales autores del liderazgo transformacional es Bernard Bass quien, siendo la cabeza principal del Centro de Estudios del Liderazgo de la Universidad del Estado de Nueva York, planteó este estilo de liderazgo desde una perspectiva psicológica (Vázquez, 2013). Así, el autor preparó el concepto de liderazgo transformacional a través de la elaboración de un amplio modelo de liderazgo, considerando nuevas conductas como la delegación de la autoridad y formación de seguidores, la sensación de tener una misión y el uso del razonamiento en la resolución

de problemas (Vázquez, 2013). Bass (1999, como se citó en Lapo & Jácome, 2015) indicó que “el líder transformacional debe preocuparse para que la organización y sus miembros estén alineados en la consecución de los objetivos; es decir, el líder transformacional inspira, motiva y estimula intelectualmente” (p. 12).

Por otra parte, otros autores como Williams (1994, como se citó en Lapo & Jácome, 2015) mostró que “los líderes transformacionales muestran más conductas de ciudadanía como el altruismo, la conciencia, el espíritu deportivo, la cortesía y la virtud cívica, así como influye a sus subordinados con estos mismos valores” (p.13). En otro período, en el estudio de Avolio y Gibbons (1988, como se citó en Lapo & Jácome, 2015), se menciona que “los ejecutivos industriales que fueron valorados por sus subordinados como altamente transformacionales informaron en las entrevistas retrospectivas que sus padres les proporcionaban retos difíciles” (p.13), Mientras tanto, Northouse (2010, como se citó en Salas, 2013) manifestó que “el liderazgo transformacional implica la interacción del líder con sus colaboradores de forma respetuosa con sus emociones, valores y objetivos a largo plazo, incluyendo la satisfacción de sus necesidades y tratándoles como seres humanos” (p. 108).

En este sentido, considerando como base las primeras investigaciones de los autores indicados en líneas anteriores, se describe a continuación la información revisada sobre los conceptos de liderazgo y, en específico, del liderazgo transformacional.

1.2.1.1. Definiciones de liderazgo

Según la RAE (2019), un líder es una “persona que dirige un partido político, un grupo social u otra colectividad, o persona o entidad que va a la cabeza entre los de su clase, especialmente en una competición deportiva” (p.1). Así también la RAE (2019), define al liderazgo como “la condición de líder, o al ejercicio de las actividades del líder” (p.1).

Según Barrow (1977, como se citó en Alves, 2000), se define al liderazgo como “un proceso comportamental que intenta influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de que se consigan unos objetivos determinados” (p. 125). Otras definiciones que brinda el autor es que el liderazgo es “definir estrategias proporcionando orientación a los demás, teniendo visión de aquello que se puede lograr” (Alves, 2000, p. 125), y también es “desarrollar una involucración social y psicológica - cultura de equipo - que permita alcanzar los objetivos definidos en la estrategia, esto es, motivar, incorporar, recompensar y unificar” (Alves, 2000, p. 126).

Por otra parte, según Pedraja, Emilio Rodríguez y Juan Rodríguez (2006), los líderes “construyen la naturaleza de los problemas de la organización, desarrollan y evalúan las soluciones potenciales y planean e implementan las decisiones tendientes a resolver dichas problemáticas” (p. 578). Así también indican que:

La base cognitiva y los valores de los líderes limitan el campo de la percepción selectiva, la interpretación de los problemas, la definición y valoración de las posibles soluciones y la selección e implementación de la estrategia. Por lo tanto, el estilo de liderazgo es una variable que tiene efectos directos sobre los procesos decisionales y sobre los resultados de las organizaciones (Pedraja, Emilio Rodríguez & Juan Rodríguez, 2006, p. 578).

Bass (1990, citado en Torres, 2009), plantea que el liderazgo es un tipo de interacción que se da entre los miembros de un grupo. Además, señala que el líder debe ser proveedor de iniciar y mantener altas expectativas tanto en el logro de objetivos como en la resolución de problemas. Así mismo, Northouse (2004, citado en Lupano, Bernatuil & Nader, 2007), menciona al liderazgo como un “proceso que se da entre líder y seguidores para alcanzar objetivos en común” (p. 18).

De acuerdo con Yuki (2012, como se citó en Lapo & Jácome, 2015), existen quince definiciones específicas de comportamientos de liderazgo, siendo “planificación, aclaración, monitoreo, resolución de problemas, apoyo, reconocer, desarrollo, empoderamiento, abogar el cambio, previendo el cambio, fomentando la innovación, facilitando el aprendizaje colectivo, redes, y supervisión externa” (p.13).

1.2.1.2. Modelos teóricos de liderazgo

Durante el paso de los años, han surgido diversas teorías acerca del liderazgo, en qué se caracteriza y qué elementos lo componen. Las teorías han sido evolutivas y complementarias.

Figura 1: Modelos teóricos del liderazgo en el tiempo.

Adaptado de “Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias”, por Naranjo y Giraldo, 2014, p.13.

Teoría del Gran Hombre

Esta fue una de las primeras teorías lanzadas sobre el liderazgo ya que se basaba en el reconocimiento de aquellas figuras líderes en la historia. Estos líderes tenían la capacidad de influenciar sobre grandes grupos de personas y someterlas a tener que cumplir los objetivos que ellos creían convenientes, sean positivos o negativos. “Sin tener mucho conocimiento y técnica sobre cómo ejercer el liderazgo, fue su personalidad resaltante lo que los llevó muy lejos, por ende se concluyó en que los líderes nacen, no se hacen” (Naranjo & Giraldo, 2014, p. 19).

Teoría de los Rasgos

Más adelante, se profundizó en los patrones de personalidad que la teoría del “Gran Hombre” dejó entre ver. Esta teoría apunta hacia la “identificación de ciertas características que posee cada uno como individuo para ser líder, tales como: altos niveles de energía, inteligencia, intuición, capacidad de previsión y persuasión” (Lupano & Castro, 2013, p. 109).

Teoría del Comportamiento

Conforme se va avanzando en la historia, se van abriendo nuevos enfoques sobre lo que el liderazgo es en realidad. En esta etapa se puede observar que se apertura dos tipos de liderazgo basados en el comportamiento del líder en relación con su entorno:

- ✓ Liderazgo Autocrático: Según Daft (2006, como se citó en Naranjo & Giraldo, 2014), el líder autocrático es aquel que coacciona, no delega responsabilidades y centraliza el poder hacia su persona. Del mismo modo, Luna (2008, como se citó en Pacsi, Estrada, Pérez, & Cruz, 2015) mencionan que este tipo de líder espera que sus órdenes se cumplan, no pide opiniones sobre decisiones, es dogmático y seguro.
- ✓ Liderazgo Democrático: Según Daft (2006, como se citó en Naranjo & Giraldo, 2014), el líder democrático es aquel que delega responsabilidades, fomenta la participación y depende del reconocimiento para ejercer influencia.

De igual manera, Luna (2008, como se citó en Pacsi, Estrada, Pérez, & Cruz, 2015) hace referencia al líder democrático como aquel que consulta para tomar decisiones, con gran sentido de responsabilidad y compromiso personal. Se le considera

como instrumento para promover el bienestar y está dispuesto a recibir consejos y opiniones.

Según Lupano y Castro (2013), los seguidores perciben la conducta del líder en relación con dos categorías independientes:

Por un lado la categoría de “Iniciación de estructura”: que se basa en conductas orientadas hacia el logro de objetivos; esta categoría prima en la organización del trabajo, establecer la estructura dentro del contexto laboral, asignar los roles y obligaciones. Por otro lado, la categoría de consideración, la cual se basa en el mantenimiento de la relación entre el líder y sus seguidores, estableciendo respeto, confianza y un clima de camaradería. (p.4)

Teoría de la Contingencia o Situacional

La siguiente teoría que se desarrolló con respecto al liderazgo, habla de un líder que se adapta y actúa con su entorno de acuerdo a la situación en la que se encuentre. Se centra en las circunstancias. El líder debe ser capaz de captar con rapidez las peculiaridades de las diversas situaciones con que se encuentre y seleccionar para cada una el estilo de mando más conveniente. Consiste, en definitiva, en tratar de manera diferente a personas distintas y en circunstancias variables (García, 2015).

Según Lupano y Castro (2013), esta teoría se basa en la idea que diferentes patrones de conductas pueden ser efectivos en diferentes situaciones pero que una misma conducta no es óptima para todas ellas.

Teoría de la Influencia

Esta teoría, se basa primordialmente en el desarrollo de cualidades de un líder carismático. El carisma forma parte importante de la influencia sobre las personas. Dentro de esta teoría se deja de lado la autoridad y se resalta más las cualidades carismáticas del líder, ya que el carisma forma parte importante de la influencia hacia las personas, de manera en que no sienten que cumplen algo por mandato, sino algo por gusto propio y hasta en ocasiones llegan a desarrollar más de lo que se pedía. (Naranjo & Giraldo, 2014)

Teoría de las Relaciones

A medida que este concepto va tomando nuevas perspectivas, aparecen estos dos tipos de liderazgo, que hasta el día de hoy son los más utilizados e investigados por diversas organizaciones para emplearlas como manera de trabajo. Ya no se basan en un líder rígido, sino en dos maneras de aporte mutuo en la relación líder-seguidor.

✓ Liderazgo Transaccional:

Plantean que los líderes transaccionales utilizan los intercambios y la negociación con los subordinados a cambio del logro de objetivos y metas organizacionales (recompensa contingente) y, además, suelen monitorear muy de cerca las actividades de sus subordinados con el propósito de evitar posibles errores o desviaciones de los procedimientos y normas establecidos (dirección por excepción). En caso de ocurrir un error, suelen aplicar acciones correctivas. Esta dimensión tiene una forma activa (prevenir para que los errores no ocurran) y una forma pasiva (actuar cuando el error ya ocurrió) (Nader & Castro, 2007, p. 691).

✓ Liderazgo Transformacional:

Los líderes con características transformacionales provocan cambios en sus seguidores a partir de la concientización acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas. Además, el líder incita a que los seguidores trasciendan sus intereses personales en virtud de los objetivos de la organización. Esto genera confianza y respeto por parte de los adeptos, que son motivados a lograr más de aquello originalmente esperado (Nader & Castro, 2007, p. 690).

Cada modelo se caracteriza por hallar un factor específico que, a su vez, mejora y complementa la teoría anterior, acercándose más a un concepto integral del liderazgo.

A continuación se presenta un resumen comparativo de los modelos teóricos:

Tabla 1:
Cuadro comparativo de modelos teóricos de liderazgo

Teoría del Gran Hombre	Teoría de los Rasgos	Teoría del Comportamiento	Teoría de Contingencia	Teoría de Influencia	Teoría de las Relaciones
Inició Siglo XIX	Identificación de las características de los Grandes Hombres	Líder Autocrático	Adaptación y Acción de acuerdo a la situación.	Cualidades de Carisma	Líder Transaccional
Basada en los líderes de la historia.		Líder Democrático			Líder Transformacional

Nota: Cuadro comparativo de modelos teóricos de liderazgo de acuerdo con la literatura revisada. Elaboración Propia.

1.2.1.3. Definición de liderazgo transformacional

Se define como transformacional a lo “perteneiente o relativo a la transformación de unos esquemas oracionales en otros” (RAE, 2019).

El liderazgo transformacional enfatiza las emociones y los valores y dan por hecho que líderes y subordinados se impulsan mutuamente hacia niveles más altos de moralidad y motivación. Así, los líderes transformacionales amplían y elevan el interés de los subordinados, generando conciencia y aceptación entre los seguidores y motivando a los subordinados a ir más allá del interés personal por el bien del grupo (Bass, 1997 como se cita en Nader & Castro, 2007). De acuerdo a Nader y Castro (2007), los líderes transformacionales logran que los seguidores sientan la importancia y el valor de realizar las actividades asignadas. Los autores indican además que el líder incita a que los seguidores trascienden sus intereses personales en virtud de los objetivos de la organización, lo cual genera confianza y respeto por parte de las personas que son motivados a lograr más de aquello originalmente esperado.

De acuerdo con Barceló (2019), dentro de las características del liderazgo transformacional, es que este tipo de líder sabe valorar y retener el talento en su empresa, se preocupa por conocer a los miembros de su equipo de manera individual. A este líder le interesan las personas que le acompañan, busca que estén alineados en sus avances y que nadie se quede atrás; por ello, es necesario que el líder transformacional tenga características comportamentales que guíen el camino al éxito. De igual manera, propone que es un tipo de intercambio; el líder motiva y el seguidor se transforma. Se ejerce la influencia y los líderes se convierten en un modelo a imitar, promoviendo el desarrollo y crecimiento.

1.2.1.4. Dimensiones del liderazgo transformacional

Los autores Vega y Zavala (2004), tradujeron en su tesis el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) desarrollado por los autores Bass y Avolio, en la versión presentada en el año 1994. En ella, se diferencian cuatro comportamientos que resaltan a un líder transformador. A estas dimensiones las denominaron las “Cuatro I’s”: “Influencia Idealizada o Carisma, Motivación Inspiracional o Liderazgo Inspiracional, Consideración Individualizada, y Estimulación Intelectual” (p. 20). A través de estas características, los autores proponen que el liderazgo transformacional fomente cambios a todo nivel organizacional.

1.2.1.4.1 Influencia Idealizada

Según Vega y Zavala (2004), en su trabajo de investigación, señalan que:

El líder desarrolla comportamientos que resultan ser modelos de rol para sus seguidores, pudiendo demostrar consideración por las necesidades de los otros, incluso sobre sus propias necesidades, compartiendo riesgos con los seguidores, siendo consistente y mostrando altos estándares de conducta ética y moral (p. 61).

En Nader y Castro (2007), se define este comportamiento cuando el líder busca ganarse el respeto de sus seguidores, generar altos niveles de confianza con ellos y replicar este comportamiento para alcanzar un rendimiento mayor a lo esperado.

Además, Mendoza y Ortiz (2006), mencionan que los líderes de este tipo se caracterizan por el carisma y son percibidos por los seguidores como poseedores de un grado alto de moralidad, confianza e integridad. Se colocan a la cabeza de las crisis y

celebran el éxito con su gente. En esta investigación, además se definen dos subdimensiones que comprenden los atributos o características personales del líder y la conducta de ese líder.

De igual manera, en Ganga y Navarrete (2014), hacen referencia a los líderes que proyectan la influencia idealizada como aquellos que “son admirados, bienquistos, reconocidos, respetados y valorados; características que le permiten obtener la confianza y el valimiento de sus seguidores. Estas cualidades convierten a estos líderes transformacionales en ejemplos, en arquetipos a seguir, por parte de sus colaboradores” (p. 9).

También en Ganga y Navarrete (2014), recalcan las dos subdimensiones antes mencionadas. *La influencia idealizada atribuida*, por su parte, la definen como acciones que el líder provocando complacencia y fascinación a los seguidores. Por otro lado, *la influencia idealizada conductual*, señala un comportamiento específico del líder el cual genera una influencia positiva.

1.2.1.4.2 Motivación Inspiracional

Según Bass (1985, como se cita en Vega y Zavala, 2004), menciona que:

La inspiración también puede ser autogenerada, y no tener base en el Carisma, es decir, puede venir de significados, símbolos y rituales institucionales y/o culturales, que pueden ser utilizados por el líder para motivar a los seguidores a trascender sus propios intereses por el bienestar de la organización (p. 74).

En Nader y Castro (2007), se le describe como la comunicación eficaz del líder

con sus seguidores sobre la visión de futuro, objetivos y propósitos definidos, con la finalidad de generar pasión y entusiasmo hacia la misma.

Además, en Mendoza y Ortiz (2006), se menciona que este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a sus seguidores para alcanzar un rendimiento mayor, a través de esfuerzos extra que convencen al seguidor de sus habilidades. Además, logra que su equipo sea menos resistente al cambio y les señala una amplia gama de intereses.

De igual manera, en Ganga y Navarrete (2014), se recalca que para este escenario se potencia el trabajo en equipo, así como también, el líder debe ofrecer una visión de futuro atractiva para seguidores y a nivel organizacional.

Finalmente, los autores Bass y Avolio (1994, como se cita en Torres, 2009), indican que:

Para aumentar las expectativas de los seguidores sobre lo que pueden lograr, los líderes inspiracionales también utilizan la capacitación y el empoderamiento. A través del aprendizaje constante y el mejoramiento, el líder puede mostrar a los seguidores como obtener los recursos necesarios para alcanzar sus metas, aumentar su autonomía y oportunidades, entrenándolos y apoyándolos. El líder inspiracional se orienta a la acción, por lo que permite la toma de riesgos, la experimentación y el aprendizaje, tolera los errores y aumenta paulatinamente las demandas a sus subordinados, y con ello eleva su sensación de poder. Los líderes inspiracionales ayudan a crear una visión compartida con sus seguidores de un estado organizacional que se desea en el futuro, mostrándoles cómo alcanzarlo (p. 31).

1.2.1.4.3 Estimulación Intelectual

Según Bass y Avolio (1994, como se cita en Vega y Zavala, 2004), indican que:

La Estimulación Intelectual puede verse cuando los líderes transformacionales estimulan a sus seguidores para ser innovadores y creativos, mediante el cuestionamiento de suposiciones y el reencuadre de problemas, solicitándoles nuevas ideas y soluciones, sin enjuiciar sus aportes por ser distintos a los del líder, ni criticar sus errores en público (p.85).

Así mismo, en Nader y Castro (2007), es identificada como la capacidad del líder para impulsar a que sus seguidores resuelvan dificultades y obstáculos de manera creativa e innovadora, creando una mejora continua.

De igual manera, Mendoza y Ortiz (2006), definen la estimulación intelectual como la capacidad del líder de empoderar a sus seguidores, para que analicen los problemas y desarrollen sus propias habilidades.

Además, Ganga y Navarrete (2014), exponen lo siguiente:

Este aspecto considera la actitud del líder, que alienta a sus colaboradores a esforzarse, a ser diligentes, creativos, con capacidad para cuestionar supuestos, redefinir problemas y afrontar primitivas situaciones de manera más innovadora. Un elemento clave en esta parte, es la inexistencia de críticas públicas, respecto de los eventuales errores que puedan cometer las personas en el desempeño de sus funciones. De esta manera los líderes hacen cumplir a sus seguidores las actividades necesarias para el buen funcionamiento de la organización, logrando que ellos sean capaces de respetar y alinearse a las creencias y valores institucionales (p. 9). [L]
[SEP]

Finalmente, Bass (1990, citado en Torres, 2009), señala que este comportamiento se presenta cuando el líder activa la capacidad creativa de sus seguidores, impulsándolos a la creación de nuevas ideas y el cuestionamiento de los supuestos existentes, utilizando la intuición en la toma de decisiones y en la solución de problemas.

1.2.1.4.4 Consideración Individualizada

Según Bass y Avolio (1994, como se cita en Vega y Zavala, 2004), señalan que la consideración individualizada trata al seguidor como individuo único, según sus necesidades personales y capacidades que presentan. Además, afirman que el líder transformacional individualmente considerado “actúa como entrenador o mentor de los seguidores, prestando atención especial a cada una de sus necesidades para su logro y desarrollo; haciendo que cada individuo sienta una valoración única” (p.93).

En Nader y Castro (2007), rescatan la consideración individualizada como el apoyo que el líder provee, poniéndole énfasis en el crecimiento personal del seguidor haciéndoles ver que su contribución individual es importante.

Además, para Mendoza y Ortiz (2006), es donde se incluye el cuidado, la empatía, el desarrollo de conocimientos y la generación de nuevos retos. El líder escucha activamente y es un comunicador fuerte.

De igual manera, Ganga y Navarrete (2014), indican que:

Permite diseñar estrategias individuales de soporte y bienestar a cada trabajador, dado que se reconocen sin problemas las disimilitudes que presentan las personas. Se sostiene que lo ideal es implementar un proceso y establecer un funcionamiento que evite que los seguidores se sientan supervigilados y

permanentemente evaluados (p.9).

Finalmente, Torres (2009), recalca que el líder debe informar en gran porcentaje lo que sucede en la organización, de manera que el seguidor se sienta parte del desarrollo de la empresa, permitiendo reaccionar, comunicar y aclarar dudas, en tiempo real.

1.2.1.5. Medición del liderazgo transformacional

Bernard M. Bass y Bruce J. Avolio, fueron los autores más resaltantes en el desarrollo del concepto integral de liderazgo. Ambos, crearon un instrumento de medición a nivel organizacional, el cual genera un análisis de 360 grados sobre las fortalezas y las áreas por mejorar del líder, arrojando una retroalimentación por parte de jefes, colegas y seguidores. (Mendoza & Ortiz, 2006)

1.2.1.5.1. Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ)

El primer Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (Multifactor Leadership Questionnaire - MLQ), fue presentado en 1985 por el autor Bernard Bass, quién al inicio presentó 6 dimensiones para el principio del liderazgo transformacional (Vega & Zavala, 2004). Debido a las diversas críticas, el instrumento tiene varias versiones y adaptaciones. Este instrumento, según Ganga y Navarrete (2007), es quizás la aportación más relevante y un factor clave para desarrollar investigaciones sobre el liderazgo a nivel organizacional. Molero, Recio y Cuadrado (2010), reafirman lo antes mencionado, indicando que “el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) es, desde hace dos décadas, uno de los instrumentos más utilizados para medir el liderazgo en el ámbito organizacional” (p. 495), lo que indica que su peso para la evaluación de liderazgo es significativo.

En 1994, es cuando los autores Avolio y Bass, plasman el MLQ, que se ha mantenido hasta la forma actual, enfatizando la relevancia del concepto de las “4 I’s”, ya que son estos comportamientos, los que dinámicamente producen ese efecto de transformación, tanto a nivel macro como micro en las organizaciones, y por lo tanto, es el que le da la particularidad y mayor diferenciación a este tipo de liderazgo (Vega & Zavala, 2004).

Este cuestionario realiza un análisis integral de los diversos tipos de liderazgo, sin embargo, de acuerdo con los objetivos específicos, se utiliza solo el concepto de liderazgo transformacional y a sus dimensiones ya mencionadas anteriormente para la evaluación, adaptando los ítems al contexto a investigar.

1.2.2. Productividad laboral

1.2.2.1. Definiciones de productividad laboral

Según Sevilla (2020), la productividad es “una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, costes) durante un período determinado (párr. 1).

La productividad se refiere a la relación entre el valor de lo producido y la cantidad de insumos empleados en esa producción; en el caso de la productividad del trabajo, se refiere a la relación entre la producción y el volumen del factor trabajo empleado (Chacaltana & Yamada, 2009).

Del mismo modo, la productividad definida como constructo podría ser enunciada como el resultado de la articulación armónica entre la tecnología, la organización y el talento humano, combinando en forma óptima o equilibrada los recursos para la obtención de los objetivos (Cequea & Rodríguez-Monroy, 2012).

Así, según Torrecilla (2008), la productividad de los empleados es “un indicador del resultado del impacto global de haber incrementado las capacitaciones y moral de los empleados así como la innovación y mejora de los procesos internos y de la satisfacción de los clientes” (p. 17).

De igual manera, Yang y Su (2012, citado de Jaimes, Luzardo & Rojas, 2018), señalan que desde la administración la productividad se considera un índice clave para evaluar el desempeño empresarial y su mejora un objetivo organizacional, el cual con el paso del tiempo toma mayor relevancia.

1.2.2.2. Modelos teóricos de la productividad laboral

El más resaltante se basa en el valor monetario que se le da al ciclo que genera el uso de recursos, horas hombre de trabajo, tiempo de ejecución del servicio o bien, ingresos y egresos.

1. 2. 2.2. 1 Teoría económica

Esta teoría sostiene que las remuneraciones deben reflejar la productividad laboral, de manera que lo producido en promedio por los trabajadores alcance para cubrir los costos salariales. Si los incrementos salariales están por encima de esta paridad, podrían generar pérdidas al provocar que las empresas no alcancen a cubrir el nuevo costo. Además, señalan que, para el aumento de ésta, es necesaria una mejor educación, capacitación y mayor tecnología. De otro modo, el aumento de la productividad laboral no sería fruto más que del ciclo económico (Instituto Peruano de Economía, 2017).

1.2.2.3. Dimensiones de la productividad laboral

Existen tres dimensiones para el concepto de productividad laboral. Según Marvel, Rodríguez y Nuñez, se asumen al ser humano como insumo y no como el actor principal que maneja los recursos disponibles, reaccionando de acuerdo a los procesos psicológicos (productividad laboral individual) y psicosociales (productividad laboral grupal y organizacional) que experimenta al actuar en sociedad.

La *Productividad Laboral Individual*, tienen inherencia en el bienestar, la vinculación a la organización y en su actitud hacia el aprendizaje laboral (Robbins & Judge, 2009; Quijano, 2006, como se cita en Marvel, Rodríguez & Núñez, 2011).

La *Productividad Laboral Grupal*, es referida a la actuación de las personas cuando se asocian con otros, para satisfacer necesidades comunes, involucra los procesos psicosociales que se dan en las personas, al interactuar entre ellas (Marvel, Rodríguez & Núñez, 2011).

La *Productividad Laboral Organizacional*, tienen vinculación con el desempeño grupal o colectivo y el comportamiento humano en la organización. (Marvel, Rodríguez & Núñez, 2011).

1.2.2.4. Medición de la Productividad Laboral

El aumento de la productividad laboral incide directamente en la rentabilidad y viabilidad de un negocio, por lo que es importante conocer y monitorizar sus indicadores (Joblers, 2019). De acuerdo con la Cámara de Comercio de Madrid (2019), para medir la productividad laboral es necesario definir un grupo de métricas o indicadores, así como parámetros conforme al tipo de trabajo que desarrolla un empleado. Algunas de las fórmulas que se pueden aplicar son las siguientes:

productividad por objetivos, la cual se basa en los objetivos de producción de bienes o servicios definidos; productividad cuantitativa, en la que se marca la ideal por trabajador y luego se mide la real; productividad por ventas, basado en el nivel de ingresos o ventas por trabajador; productividad por el grado de satisfacción del cliente, mediante encuestas y formularios tomando como referencia la calidad del servicio; productividad por horas, en el que se enfoca el conjunto de bienes o servicios producidos por horas. Para medir dichos parámetros, se debe contar con mecanismos de medición a través de un sistema de gestión.

De acuerdo con Torrecilla (2008), un indicador de medición de la productividad de los empleados es el ratio de ingresos por empleado, el cual representa el resultado que cada trabajador ha generado.

1.2.3. Empresas de servicios de auditoría

Las empresas de servicios de auditoría forman parte del sector de servicios profesionales. Al respecto, “los servicios profesionales son una industria que proporciona funciones técnicas o únicas que realizan trabajadores independientes o empresas especializadas en hacer este tipo de trabajos” (BBVA, 2015, párr. 1). Asimismo, BBVA (2015) indica que:

Dentro de los servicios profesionales están aquellos proporcionados al consumidor final y aquellos proporcionados a empresas, también conocidos como servicios empresariales. Aun así, la división no es completamente clara, porque puede que un servicio profesional sea pagado por una empresa y lo reciba un particular o que el mismo profesional o empresa proporciona el servicio a consumidores finales y empresas. Entre los diversos servicios profesionales se pueden encontrar a servicios sanitarios, de consultoría, servicios

legales (tanto de asesoramiento como de representación en juicio), servicios de ingeniería, auditoría, etc. (párr. 2 y 3).

Se define a la auditoría como “la revisión sistemática de una actividad o de una situación para evaluar el cumplimiento de las reglas o criterios objetivos a aquellas que deben someterse” (RAE, 2020). En este sentido, según CTMA Consultores (2017), una auditoría comprende un “análisis o examen que se realiza sobre un determinado sistema, una empresa, un producto o, una persona. Con esta evaluación crítica se emite un veredicto competente que se caracteriza por ser neutro, independiente y no tener influencias de ningún tipo” (párr. 2).

De acuerdo con PwC México (2020), los servicios de auditoría “aportan un punto de vista independiente acerca de las prácticas contables y los riesgos de negocio de nuestros clientes, promoviendo la transparencia en la información financiera que los diversos grupos de interés hoy demandan” (párr. 2). Del mismo modo, Mena (2018) indica que “una auditoría financiera es importante porque le da a la información financiera un valor adicional la cual concluye que es razonable para que un tercero, bancos o entidades financieras posen su confianza” (párr. 3). Adicionalmente, KPMG Perú (2020) indica que “una auditoría de estados financieros de calidad es pieza clave para la toma de decisiones en los mercados de capitales, así como es vital para mantener la credibilidad en la integridad de la información financiera” (párr. 2).

1.2.3.1. Características de las empresas de servicios de auditoría

De acuerdo con Rocha (2017), son cuatro las características fundamentales con las que una sociedad o empresa de servicios de auditoría debe contar:

- Generar confianza, a través de un trabajo independiente y con el principio de imparcialidad para dar a conocer sus opiniones basadas en el juicio profesional.
- Contar con una infraestructura adecuada, para identificar los recursos, instalaciones y medios que requiere para realizar una buena labor.
- Tener experiencia en diferentes tipos de industria, con el fin de contar con la capacidad requerida para auditar de forma particular cada sociedad de acuerdo con el sector en el que se desempeña.
- Demostrar compromiso y honestidad, con el fin de evitar conflictos de intereses y salvaguardar la integridad de sus clientes.

Si bien la auditoría (principalmente financiera) es, por excelencia, el servicio prestado por estas empresas, también realizan otros servicios. Según PwC (2019), se brindan también servicios como: consultoría contable, revisiones limitadas, procedimientos previamente convenidos, *Due Diligence*, Fraude D&A, conversión a Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), mercado de capitales, valuación de activos y pasivos, capacitación de normas contables, consultoría *ITGC*, *IT Compliance & Frameworks*, *Business Process Risks & Controls Assurance*, entre otros. Estos servicios son realizados por la mayoría de empresas de auditoría.

“La auditoría es un trabajo exhaustivo en el que, de acuerdo a su tamaño y complejidad, las firmas procuran asignar grupos interdisciplinarios de profesionales” (Moncayo, 2018, párr.1). El trabajo de las empresas de auditoría es dinámico, en el sentido que se constituyen diferentes equipos para cada cliente e industria, siendo así que un auditor puede trabajar con varias personas durante un año fiscal (Bonilla, 2019). Adicionalmente, según indica Moncayo (2018), un equipo de auditoría que forma parte de un encargo se conforma por un socio de auditoría, gerente de auditoría, senior de auditoría, asistentes de auditoría y/o practicantes, por lo que cada miembro del equipo

cuenta con cierta cantidad de años de experiencia y responsabilidades diversas. El resultado final es un informe de auditoría.

De acuerdo con Meet Your Talent (2017), cuando un trabajador se inicia como auditor recibe un curso de capacitación, formación y actualización de contabilidad, normas internacionales y procedimientos de auditoría, para que se encuentre listo para realizar visitas de auditoría preliminar y final junto a un equipo de trabajo.

1.2.3.2. Empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana

SINEACE (2017) define a Lima Metropolitana como:

Lima Metropolitana es la capital del Perú. Se ubica en la costa central. Limita al oeste con la provincia constitucional del Callao y el Océano Pacífico, al norte con la provincia de Huaral, al este con la provincia de Canta y provincia de Huarochirí, al sur con la provincia de cañete. Esta región es el área metropolitana más grande, extensa y poblada del país. Debido a su ubicación geográfica tiene un clima húmedo, la temperatura promedio en todo el año es de 18°C. Por ser sede de la capital del país, tiene un régimen especial. La municipalidad de Lima Metropolitana tiene competencias tanto de gobierno local como de gobierno regional. Además, se halla excluida por ley de formar parte de alguna región político-administrativa. Se distribuye en 43 distritos. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), existen 9 752 000 habitantes, de los cuales un 51,3% son mujeres. El cien por ciento de la población es urbana (p. 4).

De acuerdo a la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP - SBS (2020), existen en el Perú 217 empresas inscritas en el registro de sociedades de auditoría externa resae

(consultado el 30 de enero de 2020), de las cuales 147 se encuentran en Lima Metropolitana.

La siguiente tabla muestra la cantidad de sociedades de auditoría por distrito de Lima Metropolitana:

Tabla 2:
Sociedades de auditoría por distrito de Lima Metropolitana

Distrito de Lima Metropolitana	Número de sociedades de auditoría	Porcentaje
San Isidro	22	15%
Lima	21	14%
Santiago de Surco	13	9%
San Borja	13	9%
Lince	11	7%
Miraflores	11	7%
Jesús María	9	6%
Otros distritos	47	32%
Total	147	100%

Nota: Sociedades de auditoría por distrito de Lima Metropolitana. Adaptado de “Empresas inscritas en el registro de sociedades de auditoría externa resae”, por SBS, 2019. Elaboración Propia.

En la tabla 2, se observa que el 68% de sociedades de auditoría de Lima Metropolitana cuentan con sus oficinas ubicadas en 7 distritos de la capital. Cabe recalcar, que en la actualidad, son 147 las empresas auditoras registradas, pero solo 126 se encuentran activas.

Leaders League es una agencia de medios y calificación para ejecutivos de alto nivel internacional, la cual ofrece un análisis en profundidad, informes de inteligencia

de mercado y clasificaciones de las principales empresas y sectores (Leaders League, 2020). De acuerdo con el ranking elaborado por Leaders League (2020), las sociedades de auditoría que lideran en Perú y que se encuentran en Lima Metropolitana, son las siguientes:

Tabla 3:

Leaders League: Sociedades de Auditoría que lideran en Lima

Clasificación – Lima, Perú
Liderando
EY Perú
PWC Perú
Excelentes
BDO Perú
Deloitte Perú
KPMG Perú
RSM Perú
Altamente recomendados
Baker Tilly Perú
Grant Thornton
PKF Vila Naranjo
TPC Group

Nota: Sociedades de auditoría que lideran en Lima Perú. Adaptado de “Auditoría & asesoría contable – Clasificación 2020 – Perú”, por Leaders League, 2020.

2 CAPITULO II: PLAN DE INVESTIGACIÓN

2.1 Planteamiento del problema

Las organizaciones vienen enfrentando grandes cambios y complejos desafíos que deben de superar para mantenerse a la vanguardia del mundo laboral. Dichos cambios se presentan desde el avance de la tecnología, la creación de nuevos equipos de trabajo, los sistemas de comunicación que se emplean, hasta en las decisiones que toman los colaboradores de manera individual. Para afrontar todo ello, se requiere que los directivos, gerentes y/o jefaturas de las empresas se involucren más en las actividades que realizan los colaboradores, con el fin de ampliar conocimientos, compartir metas organizacionales y lo más importante, saber liderar un equipo de trabajo.

El liderazgo ha sido, y seguirá siendo, un término de gran importancia dentro de ámbito laboral ya que existe un acuerdo generalizado que establece que el éxito o fracaso de cualquier organización depende, en buena medida, de la calidad de sus líderes. (Cuadra, A. & Veloso, C, 2007).

Hasta hoy en día, se ha segmentado el liderazgo organizacional en “estilos de liderazgo”, entre los cuales se encuentran el liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo carismático, liderazgo autoritario, liderazgo participativo, entre otros (Burns, 1978; Bass, 1985; Avolio, 2004; Yuki, 2008, como se citan en Durán & Castañeda, 2015, y en Nader & Castro, 2007). Cada estilo de liderazgo tiene su propia característica y depende de las condiciones en las que se encuentra la organización, un área o un grupo de colaboradores para emplearla de forma adecuada.

Dentro de las diversas teorías y estilos que se presentan sobre el liderazgo en las organizaciones, el liderazgo transformacional es uno de los más deseados por los trabajadores (Observatorio de Recursos Humanos, 2019), ya que se caracteriza por tener un líder carismático y con orientación a conocer ampliamente a cada uno de los miembros de su equipo, de manera que les proporciona retos y oportunidades de desarrollo (Avolio, Eden & Shamir, 2002; Bass, 1998; Bass, 1999, como se citaron en Durán & Castañeda, 2015). De esta forma, según Bass (1997, como se citó en Mendoza y Ortiz, 2006), y Judge y Piccolo (2004, como se citó en Mendoza y Ortiz, 2006), el liderazgo transformacional desarrolla otras características propias tales como influencia idealizada, inspiración, la estimulación intelectual y consideración individualizada. Se observa así al liderazgo transformacional como una variable de interés.

Por otra parte, las empresas peruanas son principalmente organizaciones con fines de lucro, por lo que la rentabilidad es el resultado principal que toda compañía busca. Debido a que la rentabilidad comprende la capacidad que tiene una empresa para poder generar beneficios en relación con sus ventas, costos, activos o recursos propios, la productividad de los empleados es un factor estratégico determinante en la rentabilidad de un negocio (Cámara de Comercio de Madrid, 2019). La productividad laboral es el resultado de la armonía y articulación entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y sistemas gerenciados o administrados por las personas o eficacia, siempre que se consiga la combinación óptima o equilibrada de los recursos o eficiencia (Marvel, Rodríguez & Nuñez, 2011).

Es por ello por lo que, para aumentar la productividad de los trabajadores y retener su talento se debe favorecer un clima laboral a partir de un liderazgo que permita obtener resultados donde el empleado se vea valorado, motivado, cuente con la confianza de los compañeros y superiores y se sienta partícipe en la toma de decisiones

y resolución de problemas (Marvel, Rodríguez y Núñez, 2011). De acuerdo a Nader y Castro (2007) en su estudio *Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: Un análisis según el modelo transformacional - transaccional de Bass* hace un énfasis en la descripción del liderazgo transformacional del autor Bass (1985) conforme a lo siguiente:

Los líderes con características transformacionales provocan cambios en sus seguidores a partir de la concientización acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas. Además, el líder transformacional incita a que los seguidores trascienden en sus intereses personales en virtud de los objetivos de la organización. Esto genera confianza y respeto por parte de los adeptos, que son motivados a lograr más de aquello originalmente esperado (p. 690).

De esta forma, es necesario evaluar el impacto que podría tener el liderazgo transformacional con la productividad laboral.

Uno de los sectores que ha sido menos estudiado en Perú respecto al liderazgo transformacional y productividad laboral es el de servicios profesionales, el cual comprende a aquellas compañías que prestan servicios de consultoría, auditoría, legales, tributarios, entre otros, y por los que su principal recurso es el factor humano, con una gran cantidad de profesionales en planilla y quienes brindan los servicios directamente al cliente.

De acuerdo con el Banco Central de Reserva del Perú (2019) el sector servicios tuvo un crecimiento anual de 4.4% en el 2018. Sobre dicho sector, los servicios prestados a empresas (entre ellos los servicios profesionales) tuvieron un crecimiento de 3.2% en el 2018 y se estima un crecimiento por el mismo porcentaje para el año 2019. De forma adicional, el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2019) en

el *Boletín de sector servicios N° 11 Noviembre 2019* indica que en setiembre de 2019 las actividades profesionales, científicas y técnicas registraron un crecimiento del 3.7% en respuesta al buen desempeño ejecutado.

Figura 2: Sector Servicios Prestados a Empresas Setiembre 2019.
Adaptado de “Encuesta Mensual de Servicios Prestados a Empresas Set 2019”, por INEI, 2019.

Asimismo, INEI (2019) en el boletín *Comportamiento de la Economía Peruana en el Tercer Trimestre del 2019*, indica que el producto bruto interno (PBI) ha crecido en 3% en el tercer trimestre y que el valor agregado bruto de la actividad de servicios profesionales, científicos y técnicos aumentó en 5.3% en ese mismo período. Se observa así la importancia que tiene este sector respecto a sus crecimientos porcentuales en línea con la economía peruana.

No obstante, de acuerdo al estudio de Great Place To Work (2018) denominado “*Mejores Lugares para trabajar 2018*” se observa que, sobre el listado de los 55 mejores lugares para trabajar en el Perú, y el cual se divide en 3 categorías: 25 mejores empresas con más de 1000 colaboradores, 13 mejores empresas con una cantidad de 251 a 1000 colaboradores, y 17 mejores empresas con una cantidad entre 20 y 250

colaboradores, solo las empresas de servicios profesionales ASBANC y APOYO Consultoría obtuvieron los puestos 10 y 13, respectivamente, en la categoría de 20 a 250 colaboradores. En adición, las empresas de servicios profesionales representan solo el 5% del total de las mejores empresas para trabajar en Perú, lo cual puede mostrar que existe una carencia en el sector en ciertos aspectos que considera dicho ranking y por ende resulta en interés para el presente estudio.

Tabla 4:
Great Place to Work Peru 2018

GPTW AÑO 2018 PERÚ	
ENTRE 20 Y 250 COLABORADORES	
Nombre de la Empresa	Sector
1 SAP	Tecnología de la información
2 Cisco	Tecnología de la información
3 Atton	Hotelería y turismo
4 Cencosud	Inmobiliaria / C. Comerciales
5 Oracle	Tecnología de la información
6 3M	Consumo masivo
7 Natura	Consumo masivo
8 Martin Engineering	Energía y minas
9 Intéligo SAB	Financiero y seguros
10 ASBANC	Servicios profesionales
11 Virú S.A.	Industria
12 AFP Habitat	Financiero y seguros
13 Apoyo Consultoría	Servicios profesionales
14 ROCHE FARMA	Industria
15 Western Union	Financiero y seguros
16 Diageo	Consumo masivo
17 Mall Plaza	Inmobiliaria / C. Comerciales

Nota: Top 17 de empresas entre 20 y 250 colaboradores en *Great Place to Work 2018*. Adaptado de “Mejores lugares para trabajar 2018”, por Great Place To Work Perú, 2018. Elaboración Propia.

En la búsqueda previa respecto a información tratada en el sector de servicios profesionales, se ha observado que existen artículos que enfatizan la importancia del liderazgo en el sector, tales como los descritos por Adame (2017) en su artículo “*El liderazgo de las empresas de servicios profesionales*”, y Rodríguez (2014) en “*Estilo de liderazgo en empresas de servicios especializados*”; sin embargo, no se ha llegado a identificar una investigación que concluya de forma científica la relación sobre el liderazgo transformacional con la productividad de los trabajadores en el indicado sector, lo cual podría conllevar a generar una mejora sobre cómo se viene desarrollando el sector, aplicándolo y generando crecimiento sostenible.

De esta forma, se sabe que las compañías buscan ejercer liderazgo en toda la organización y conociendo que el liderazgo transformacional es uno de los más deseados por los trabajadores en la mayoría de organizaciones (ORH, 2019), se hace necesario conocer si lo mismo ocurre con los colaboradores de servicios profesionales y además al saber que la productividad laboral es uno de los factores más relevantes para obtener rentabilidad, se pretende iniciar una investigación que relacione ambos conceptos, pues al hacerlo se podría determinar si al gerenciar con un estilo transformador se mejora la productividad laboral, por ello se inicia este estudio con la siguiente interrogante de investigación: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con la productividad laboral de los trabajadores en las empresas de servicios de auditorías en Lima Metropolitana durante el 2019?

2.2 Formulación del problema

2.2.1 Problema General

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019?

2.2.2 Problemas Específicos

- a. ¿Cómo se relaciona la influencia idealizada de los líderes con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019?
- b. ¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional de los líderes con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019?
- c. ¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual de los líderes con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019?
- d. ¿Cómo se relaciona la consideración individualizada de los líderes con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019?

2.3 Formulación de la hipótesis de investigación

2.3.1 Hipótesis General

El liderazgo transformacional tiene una relación significativa con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.

2.3.2 Hipótesis Específicas

- a. La influencia idealizada de los líderes tiene relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.
- b. La motivación inspiracional de los líderes tiene relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.
- c. La estimulación intelectual de los líderes tiene relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.
- d. La consideración individualizada de los líderes tiene relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.

2.4 Objetivos de la investigación

2.4.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.

2.4.2 Objetivos Específicos

- a. Determinar si la inspiración motivacional de los líderes tiene relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.
- b. Determinar si la motivación inspiracional de los líderes tiene relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.
- c. Determinar si la estimulación intelectual de los líderes tiene relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.
- d. Determinar si la consideración individualizada de los líderes tiene relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.

2.5 Justificación de la investigación

La justificación teórica del presente plan de tesis es que pretende contribuir con un mayor conocimiento sobre el liderazgo transformacional y su relación con la productividad de los trabajadores considerando como marco de aplicación a las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana durante el 2019. Así, a partir de los estudios previos y de un marco teórico consistente se pretende generar una herramienta confiable y debidamente validada por jueces expertos. La técnica de encuesta con su respectivo cuestionario puede ser usado por instituciones, otros estudiantes o investigadores interesados en el tema y que deseen reconfirmar los datos encontrados en este estudio.

Respecto a la justificación práctica, se busca dar a conocer la relación entre el liderazgo transformacional con la productividad de los trabajadores en el contexto espacial y temporal indicado, ya que, al poder identificar una relación positiva, permitirá que las empresas puedan poner en ejecución o reforzar la aplicación de este estilo de liderazgo como modelo de gestión con el fin de poder generar valor para los propios trabajadores y mejorar los servicios que estas empresas proveen a través de una mayor productividad laboral. Para ello, se realizan encuestas a los trabajadores con el fin de medir esta relación del sector de servicios profesionales.

2.6 Limitaciones del estudio

En la búsqueda de la información para la presente investigación, se ha encontrado amplia información proveniente de fuentes internacionales; sin embargo, una de las principales limitaciones es encontrar fuentes relacionadas a las variables de investigación en el contexto peruano. Es por ello que no se ha encontrado investigaciones previas sobre liderazgo transformacional en empresas que brindan servicios profesionales en Lima Metropolitana.

Otra de las limitaciones es que no se puede evaluar la evolución del liderazgo transformacional en el sector propuesto a través de los años, debido a que no existe una data referida a años anteriores.

3 CAPITULO III: METODOLOGÍA DEL TRABAJO

3.1 Nivel de Investigación

La presente tesis tiene un alcance de investigación de tipo correlacional simple. Como sostienen Hernández, Fernández & Baptista (2014), este tipo de alcance de investigación busca conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular en el que se prueba hipótesis correlacionales; en este caso, se busca encontrar una relación directa y positiva entre el liderazgo transformacional con la productividad de los trabajadores de las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.

Asimismo, esta investigación tiene un enfoque cuantitativo. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), se sostiene que un enfoque cuantitativo se caracteriza por contar con planteamientos acotados, se mide fenómenos, utiliza estadística y se realiza una prueba de hipótesis y de teoría, con el fin de realizar una secuencia probatoria para analizar una realidad objetiva. Es cuantitativa porque se utiliza la recolección de datos para probar una hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento, probar la teoría planteada y generar resultados con precisión (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

3.1.1 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal, es decir, se observan los fenómenos en su ambiente natural, sin modificar las variables Liderazgo transformacional y Productividad de los trabajadores de las empresas de servicios de auditoría, y analizarlos en un sólo momento del tiempo, que es el año 2019. El diseño no experimental es “un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de

variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.149).

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Criterios de inclusión de la población objetivo

Los criterios de inclusión para la delimitación de la población objetivo son los siguientes:

- Sexo: Masculino y Femenino.
- Edad: Entre 20 y 60 años.
- Actividad: Trabajadores activos o que trabajaron en el 2019 en las empresas del sector de servicios de auditoría.
- Relación laboral: trabajador en planilla, prestador de servicios o pensionista.
- Rango Jerárquico: Practicante, Asistente, Analista, Jefe y Encargado o similar.
- Región: Lima Metropolitana.
- Antigüedad: Mayor a 3 meses en la empresa.
- Rango Salarial: Clasificados en cualquiera de los rangos.

Se ha identificado que a Diciembre de 2019 las empresas inscritas en el Registro de Sociedades de Auditoría Externa – RESAE, se encuentran en estado activo y pertenecen a Lima Metropolitana son 126, dando una población total conformada por 2,912 trabajadores.

Tabla 5:

Total de trabajadores en el sector de servicios de auditoría en Lima Metropolitana a Diciembre 2019

N°	Sociedad de Auditoría Externa	N° de trabajadores Diciembre 2019 – SUNAT	N° de Pensionistas Diciembre 2019 - SUNAT	N° de Prestadores de Servicio Diciembre 2019 – SUNAT
1	Paredes, Burga & Asociados Sociedad Civil Responsabilidad Limitada (EY)	541	0	8
2	Gaveglio, Aparicio Y Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada (PwC)	428	0	5
3	Caipo Y Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada (KPMG)	239	2	55
4	Pierrend, Gómez & Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada (BDO)	136	0	2
5	Velásquez, Mazuelos Y Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada (Deloitte)	132	0	2
6	Panez Chacaliaza Y Asoc. S.C.R.Ltda (RSM)	67	0	8
7	Salazar & Asociados Contadores Públicos S. Civil De R.L. (Ecovis)	39	0	13
8	Vizcarra Y Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada (Moore)	34	0	10
9	Ramírez Enríquez Y Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	33	0	4
10	Luis Acosta Peche & Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	24	0	4
11	Alonso, Hohagen Y Asociados S. Civil De R.L.	22	0	6
12	Santivañez Guarniz Y Asociados Sociedad Civil	22	1	3
13	Vargas Alencastre, García & Asociados, Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	22	0	8
14	Ropert, Sarrio & Asociados Sociedad Civil	19	0	7
15	Vila Naranjo Y Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	17	0	15
16	Roncal, D'angelo Y Asociados S. Civil De R.L.	14	0	2
17	Vera Auditores Y Asociados Sociedad Civil De R. Limitada	14	0	14
18	Espinoza Y Asociados Sociedad Civil	12	0	11
19	Monzón, Falconi Y Asociados Contadores Públicos S. Civil De R.L.	12	0	4
20	Portal Vega & Asociados Sociedad Civil	12	0	30
21	Rivera & Asociados Contadores Públicos Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	12	0	9
22	Llontop Palomino Y Asociados Sociedad Civil	10	0	3
23	Viera, Ramos & Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	10	0	9
24	Navarrete Y Asociados Contadores Públicos Sociedad Civil	9	0	1
25	Taboada & Asociados Sociedad Civil	9	0	24
26	Carnero Asociados Sociedad Civil	8	0	4
27	J. Rodríguez Y Asociados Sociedad Civil	8	0	8
28	Jeri Ramón & Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	8	0	14
29	La Cruz Aguirre Y Asociados Cc.Pp. S.C	8	0	7

Tabla 5:

Total de trabajadores en el sector de servicios de auditoría en Lima Metropolitana a Diciembre 2019 (Continuación)

N°	Sociedad de Auditoría Externa	N° de trabajadores Diciembre 2019 – SUNAT	N° de Pensionistas Diciembre 2019 - SUNAT	N° de Prestadores de Servicio Diciembre 2019 – SUNAT
30	Manuel Castro & Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	8	0	3
31	Urbano Toledo Y Asociados, Sociedad Civil	8	0	2
32	Valdez Y Suarez Contadores Públicos Sociedad Civil	8	0	0
33	Zavala Alfaro & Asociados Sociedad Civil	8	0	5
34	Cespedes & Ortiz Consulting & Outsourcing-Accounting & Audit Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	7	0	3
35	Colichón Herrera Gutiérrez, Contadores Públicos Sociedad Civil	7	0	5
36	Lm Quispe Y Asociados Sociedad Civil	7	0	1
37	Weis & Asociados S.A.C.	7	0	62
38	Huayna Gamarra Y Asociados Sociedad Civil	6	0	0
39	Jara Y Asociados Contadores Públicos Sociedad Civil	6	0	6
40	Urbano Ventocilla & Asociados Sociedad Civil	6	0	2
41	Bello, Marquez Villena Y Asociados Sociedad Civil	5	0	0
42	Coronado V. Contadores Públicos Asociados Sociedad Civil	5	0	8
43	Gutiérrez Ríos Y Asociados, Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	5	0	13
44	Mejía Zarate & Asociados Sociedad Civil	5	0	53
45	Pacheco Y Campos Asociados Contadores Públicos Sociedad Civil	5	0	13
46	Pérez Alva & Asociados Sociedad Civil	5	0	6
47	Salazar Frisancho Y Asociados Contadores Públicos Sociedad Civil	5	0	5
48	Sandoval Aliaga Y Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	5	0	8
49	Urbizagástegui & Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	5	0	4
50	Ángel López - Aguirre & Asociados Contadores Públicos Sociedad Civil	4	0	0
51	Cabanillas Celis & Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	4	0	3
52	Chávez Escobar Y Asociados Sociedad Civil	4	0	4
53	Fonseca, Camargo Y Asociados Sociedad Civil Ordinaria	4	0	6
54	Martínez Rodríguez Y Asociados Contadores Públicos Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	4	0	11
55	Mendoza Luque & Asociados Sociedad Civil Ordinaria	4	0	2
56	Ochoa, Farfán Y Asociados Sociedad Civil	4	0	3

Tabla 5:

Total de trabajadores en el sector de servicios de auditoría en Lima Metropolitana a Diciembre 2019 (Continuación)

N°	Sociedad de Auditoría Externa	N° de trabajadores Diciembre 2019 – SUNAT	N° de Pensionistas Diciembre 2019 - SUNAT	N° de Prestadores de Servicio Diciembre 2019 – SUNAT
57	Pauckar Romero & Asociados Auditores Y Consultores Sociedad Anónima Cerrada	4	0	2
58	Rodríguez Contadores Públicos Sociedad Civil	4	0	2
59	Valdez Y Asociados Sociedad Civil	4	0	6
60	Alfonzo Muñoz Y Asociados Sociedad Civil	3	0	10
61	Aquije Chung Y Asociados Sociedad Civil	3	0	0
62	Bodero-Mamani & Asociados Sociedad Civil	3	0	0
63	Caldas Miranda & Asociados Contadores Públicos Sociedad Civil	3	0	24
64	Ochante Estacio & Asociados Contadores Públicos Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	3	0	5
65	Rejas Alva Y Asociados S. Civil De R. L.	3	0	13
66	Ventosilla, Vásquez Y Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	3	0	4
67	Vila Y Asociados Contadores Públicos Sociedad Civil	3	0	0
68	Acosta Y Asociados Contadores Públicos Sociedad Civil	2	0	3
69	Álvarez Bianchi Contadores Públicos Sociedad Civil	2	0	0
70	Azanero, Lizarraga Y Asociados Sociedad Civil	2	0	2
71	Baraybar, Prisse, Medina Y Asociados Sociedad Civil	2	0	0
72	Barrientos Rodríguez Y Asociados, Sociedad Civil	2	0	1
73	Barzola & Asociados Contadores Públicos, Sociedad Civil	2	0	9
74	Giráldez & Asociados Contadores Públicos Sociedad Civil	2	0	8
75	Hugo Salas Nolzco & Asociados, Sociedad Civil	2	0	3
76	Jl. León & Asociados, Sociedad Civil	2	0	1
77	Marchan García Y Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	2	0	1
78	Marín Y Asociados, Sociedad Civil	2	0	2
79	Paredes Y Asociados Sociedad Civil	2	0	3
80	Ramírez Gonzales Auditores & Consultores Sociedad Civil	2	0	0
81	Rímac & Asociados Sociedad Civil	2	0	0
82	Rivera & Asociados Contadores Públicos - Auditores Sociedad Civil	2	0	2
83	Víctor Vargas & Asociados S. Civil De R.L.	2	0	10
84	Agreda & Asociados Cc.Pp.S.C.	1	0	0
85	Alarcón & Asociados Contadores Públicos Sociedad Civil	1	0	4

Tabla 5:

Total de trabajadores en el sector de servicios de auditoría en Lima Metropolitana a Diciembre 2019 (Continuación)

N°	Sociedad de Auditoría Externa	N° de trabajadores Diciembre 2019 – SUNAT	N° de Pensionistas Diciembre 2019 - SUNAT	N° de Prestadores de Servicio Diciembre 2019 – SUNAT
86	Aspajo Tafur & Asociados Sociedad Civil	1	0	0
87	Becerra Espinoza & Asociados Sociedad Civil	1	0	3
88	Chávez Aguilar & Asociados Sociedad Civil	1	0	5
89	Chigne Flores Pinillos Y Asociados S. Civil	1	0	0
90	Colchado Rodríguez Y Asociados S.A.C	1	0	3
91	Cornelio & Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	1	0	0
92	Cubillas & Asociados S.R.L	1	0	2
93	Edgar Garay & Asociados, Contadores Públicos, Sociedad Civil	1	0	1
94	Espinoza, Ramos & Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	1	0	1
95	Herrera Manrique & Asociados Sociedad Civil	1	0	0
96	Honorio Valdivia Y Asociados Contadores Públicos Sociedad Civil,	1	0	0
97	Juan Valladares & Asociados Contadores Auditores S.C.R.L	1	0	0
98	Luis Dulanto Contadores Públicos Asociados Sociedad Civil	1	0	0
99	Luis Quintana Y Asociados Contadores Públicos Sociedad Civil	1	0	0
100	Montero Y Asociados Sociedad Civil	1	0	2
101	Núñez Y Asociados Sociedad Civil	1	0	1
102	Penadillo & Vásquez Auditores Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	1	0	0
103	Pflücker Galván Alcarraz Y Compañía, Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	1	0	2
104	Quiroz Cervera & Asociados Sociedad Civil	1	0	0
105	Sandoval Quiroz & Asociados Sociedad Civil	1	0	0
106	Sociedad De Auditoria Montoya & Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	1	0	1
107	Tavara Reynalte Y Asociados Sociedad Civil	1	0	14
108	Urbano, Dávila & Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	1	0	0
109	Velez - Figueroa Auditores Consultores S.A.C.	1	0	0
110	Acevedo Marzano & Asociados S. Civil De R.L.	0	0	9
111	Argote, Ladrón De Guevara & Asociados S. Civil De R.L.	0	0	15
112	Cervantes Namoc & Asociados S.Civil De R. L	0	0	6
113	Contreras Y Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	0	0	2
114	Fernandez Medina & Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	0	0	6
115	Francisco Revilla R. Y Asociados Contadores Públicos Sociedad Civil	0	0	1

Tabla 5:

Total de trabajadores en el sector de servicios de auditoría en Lima Metropolitana a Diciembre 2019 (Continuación)

N°	Sociedad de Auditoría Externa	N° de trabajadores Diciembre 2019 – SUNAT	N° de Pensionistas Diciembre 2019 - SUNAT	N° de Prestadores de Servicio Diciembre 2019 – SUNAT
116	Guerrero Lazabara Contadores Publicos Sociedad Civil	0	0	2
117	Ibazeta Pulido Zagal Y Asociados S. Civil De R.L.	0	0	5
118	Montañez, Liy Contadores Públicos Asociados Sociedad Civil	0	0	3
119	Osorio & Avila S. Civil De R.L.	0	0	2
120	Sps Saenz, Pajares, Sangay Auditores Y Consultores Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	0	0	6
121	Salazar Aguirre Y Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	0	0	6
122	Santos Espinoza Y Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	0	0	2
123	Soto Padilla Y Asoc. S. Civil De R.L.	0	0	2
124	Suarez Barbaran & Auditores S. Civil De R.L.	0	0	1
125	Vergara Silva Asociados Sociedad Civil De Responsabilidad Limitada	0	0	1
126	Víctor Piscocoy Y Asociados Contadores Públicos Sociedad Civil	0	0	6
POBLACIÓN TOTAL		2166	3	743
			2912	

Nota: Se ha realizado el desagregado del total de trabajadores por empresa de servicio de auditoría en Lima Metropolitana de acuerdo al Registro de Sociedades de Auditoría Externa – RESAE de la SBS y conforme con la consulta realizada a través de SUNAT considerando como dato la cantidad de trabajadores reportado a diciembre 2019. Los trabajadores corresponden a personal en planilla de la empresa y perciben renta de quinta categoría; los pensionistas corresponden a trabajadores que brindaron servicios por una larga cantidad de años, obtuvieron alguna incapacidad o ya una edad avanzada. Los prestadores de servicios son personas contratadas bajo la modalidad de terceros, principalmente por un tiempo limitado y que devengan renta de cuarta categoría. Adaptado de “Empresas inscritas en el registro de sociedades de auditoría externa resae”, por SBS, 2020; y de “Criterios de búsqueda – Consulta RUC”, por SUNAT, 2020. Elaboración propia.

3.2.2. Muestra

Para la selección de la muestra se realiza un muestreo probabilístico aleatorio simple; es decir, se selecciona una muestra representativa de la población total a través de técnicas estadísticas y de segmentación. La muestra está constituida por los trabajadores de las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana conforme

a los criterios de inclusión determinados en la sección anterior. Se considera la muestra como una estimación de una proporción de población finita pues, de acuerdo con la Tabla 5, se conoce que la población hace un total de 2,912 trabajadores.

El tamaño de la muestra ha sido calculado usando la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Figura 3: Fórmula para el cálculo de la muestra de poblaciones finitas. Adaptado de “Fórmula para el cálculo de la muestra de poblaciones finitas. Bioestadístico” por Herrera, 2020.

Se consideró los siguientes parámetros:

- N = Total de la población de 2,912 trabajadores
- Z = 1.96 al cuadrado, considerando que el nivel de confianza es de 95%
- p = proporción esperada de 50%
- q = 1 - p. En este caso sería 0.95
- d = precisión del 5%

En base a dichos parámetros, se aplicó la fórmula indicada en la Figura 3 y la muestra resulta en 340 trabajadores. La selección de la muestra de trabajadores sobre los que se aplica el instrumento de recolección de datos es de una proporción similar a la participación que tiene cada sociedad de auditoría sobre el total de trabajadores que conforma la población.

Cabe destacar que el presente trabajo de investigación comprende el estudio en un sector y no el estudio de un caso o, casos independientes. Por ello, la información recabada es analizada en conjunto, indistintamente de la empresa de donde provenga, a fin de evitar sesgos en comparaciones y/o comprometer información confidencial que no es de carácter público ni representa un pronunciamiento oficial.

3.3 Sistema de operacionalización de variables

Se consideran las siguientes variables:

V. Independiente: Liderazgo transformacional

- ✓ Influencia Idealizada
- ✓ Motivación inspiracional
- ✓ Estimulación intelectual
- ✓ Consideración individualizada

V. Dependiente: Productividad Laboral de los trabajadores de las empresas de servicios de auditoría

- ✓ Productividad Laboral Individual
- ✓ Productividad Laboral Grupal
- ✓ Productividad Laboral Organizacional

3.3.1 Matriz de operacionalización de variables

El cuestionario utiliza el formato Likert de cinco respuestas, en un rango de 1 (nunca) a 5 (siempre). A continuación, se presentan los ítems del instrumento de acuerdo con las dimensiones e indicadores del liderazgo transformacional y de la productividad de los trabajadores en empresas de servicios de auditoría:

VARIABLE 01: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
Influencia Idealizada	Atribuida (1 – 3)	1. Mi líder actúa de modo que se gana mi respeto	Medición ordinal (encuesta Likert).	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		2. Admiro la labor que mi líder realiza cada día		
		3. Mi líder se ha ganado la confianza de sus colaboradores		
	Conductual (4 – 5)	4. Mi líder demuestra interés por las necesidades individuales y colectivas		
		5. Mi líder es coherente entre lo que dice con lo que hace		
Motivación Inspiracional	Logros (6 – 7)	6. Mi líder define y comunica de manera eficaz la visión, objetivos y propósitos organizacionales		
		7. Mi líder genera pasión y entusiasmo en los demás por alcanzar los objetivos		
	Reconocimientos (8 – 9)	8. Mi líder mantiene una constante retroalimentación con su equipo		
		9. Mi líder utiliza la simbología para el reconocimiento de un colaborador (notificaciones escritas, ceremonias, beneficios en el trabajo, etc.)		
		10. Mi líder aumenta la confianza en mí mismo/a		
Estimulación Intelectual	Empoderamiento (10 – 12)	11. Mi líder me motiva a seguir aprendiendo más allá de mis labores de oficina		
		12. Mi líder fomenta la mejora continua en el trabajo diario		
	Resolución de Problemas (13 – 15)	13. Mi líder invita a mirar los problemas desde varios ángulos		
		14. Mi líder sugiere nuevas formas de resolver los obstáculos		
		15. Mi líder llama a la reflexión sobre la resolución de problemas		
Consideración Individualizada	Desarrollo Personal (16 – 18)	16. Mi líder contribuye al desarrollo de mis fortalezas y habilidades		
		17. Mi líder resalta la labor individual para el cumplimiento de objetivos		
		18. Mi líder comunica la importancia que genera cada puesto en la organización		
	Empatía (19 – 20)	19. Mi líder demuestra empatía con las necesidades de cada individuo		
		20. Mi líder apoya las propuestas de los colaboradores		

VARIABLE 02: PRODUCTIVIDAD LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
Productividad Laboral Individual	Bienestar (1 – 3)	1. Me siento motivado/a para ir a trabajar	Medición ordinal (encuesta Likert).	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		2. Considero que mi trabajo impacta positivamente en los clientes		
		3. Sé que mi participación hace una diferencia en la organización		
	Vinculación con la Organización (4 – 6)	4. Estoy comprometido con la organización		
		5. Me identifico con la visión a futuro de la organización		
		6. Mis valores e ideales están alineados con la empresa		
	Aprendizaje (7 – 8)	7. Exploro y desarrollo nuevas habilidades		
		8. Me siento capaz de tomar decisiones		
Productividad Laboral Grupal	Responsabilidad (9 – 10)	9. Conozco mis responsabilidades y las realizo de acuerdo al plan de acción	Medición ordinal (encuesta Likert).	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		10. Cuento con la información necesaria para realizar mis responsabilidades		
	Interacción (11 – 12)	11. Existe el apoyo mutuo entre los colaboradores, incluso al realizar actividades extra		
		12. Junto con mis compañeros de trabajo, ¿tenemos una meta colectiva?		
Productividad Laboral Organizacional	Relevancia (13 – 14)	13. Se cumple con los objetivos en el tiempo establecido	Medición ordinal (encuesta Likert).	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		14. Se prioriza las actividades de acuerdo a la importancia y repercusión sobre la visión establecida		
	Sostenibilidad (15 – 17)	15. Siento que la organización donde laboro es sostenible en el tiempo		
		16. Siento que la organización donde laboro es rentable en el tiempo		
		17. Siento que la organización donde laboro está bien dirigida hacia su visión de futuro		

3.3.2 Técnica e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se usó la técnica de la encuesta y se creó un cuestionario resultante de la matriz de operacionalización de las variables. Ver cuestionario en Anexo 02. Se han realizado las 340 encuestas producto del muestreo probabilístico.

La validación del cuestionario fue discutida por un grupo conformado por tres jueces expertos en la materia, de acuerdo con el Anexo 03. Asimismo, la confiabilidad, fiabilidad y consistencia interna del referido instrumento, fue determinada mediante el análisis del Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Se utilizó como instrumento de recolección a la herramienta Google Forms. Ver link:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfRVTjnGCSZk1cQRaOagI1xnX8XQwJTVZBSxxZHBI6Klm7QA/viewform>

3.3.3 Técnica de procesamiento y análisis de la información

La información cuantitativa resultante de la aplicación de las encuestas fue procesada y analizada mediante estadísticos como la mediana, la media, moda, varianza, desviación estándar, frecuencias, entre otros. Asimismo, se analizó la información a través de los estadísticos: prueba de Kolmogórov-Smirnov para la distribución normal de datos, prueba de Rachas para la aleatoriedad de datos, y la prueba del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Para el proceso y análisis de la información se utilizó el software IBM SPSS Statistics (versión 24.0.0.0), y para la elaboración de gráficos se utilizó el software

Microsoft Office 365 ProPlus – Excel (versión 16.0.11929.20562), de los cuales se generan los resultados del estudio.

4 CAPITULO IV: DESARROLLO

4.1 Fiabilidad del instrumento

Para la presente investigación se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach con el fin de determinar la coherencia interna de cada ítem que conforma el instrumento aplicado para la recolección de información. El coeficiente utilizado se basa en el análisis de las respuestas obtenidas a través de la encuesta ya que mantienen una escala de medición por intervalos conforme al escalamiento de Likert (Hernández et al., 2014).

Como indica Hernández et al. (2014), el método de cálculo del procedimiento de medida de coherencia o consistencia interna a través del alfa de Cronbach requiere una sola administración del instrumento de medición y no es necesario dividir en partes a los ítems del instrumento. Los datos recolectados cumplen con las siguientes características:

- Número de veces en que el instrumento es administrado: Una vez
- Número de versiones diferentes del instrumento: Una versión
- Número de participantes que proveen los datos: Cada participante/encuestado responde a la única versión.
- Inquietud o pregunta que se contesta: ¿Las respuestas a los ítems del instrumento son coherentes?

En este sentido, en la presente investigación se consideró evaluar el Coeficiente de Cronbach tanto por los ítems que conforman el instrumento global (características de la población muestreada), como para los ítems que conforman las dos variables de estudio, según los criterios descritos a continuación:

Tabla 6:
Criterios para la calificación del instrumento

Calificación del instrumento	Valor del Coeficiente
Inaceptable	< 0.50
Pobre	>= 0.50
Cuestionable	>= 0.60
Aceptable	>= 0.70
Bueno	>= 0.80
Excelente	>= 0.90

Nota: Criterios para la calificación del instrumento de recolección de datos. Elaboración propia.

4.1.1. Análisis de fiabilidad global del instrumento

Se procesó lo siguiente:

Tabla 7:
Resumen de procesamiento de casos para la fiabilidad global del instrumento

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	340	100%
	Inválido / Excluido	0	0%
	Total	340	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada procesado en SPSS. Elaboración propia.

Tabla 8:
Coeficiente de Alfa de Cronbach para la fiabilidad global del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	38

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en SPSS. Elaboración propia.

De acuerdo con las Tablas 7 y 8, se observa que el valor del Coeficiente de Alfa de Cronbach de los ítems que conforman el instrumento de recolección de datos corresponde a 0,972. Este resultado concluye en un “excelente” grado de correlación entre los ítems que conforman el instrumento global, por lo que se puede asumir consistencia, coherencia y congruencia interna.

Tabla 9:

Estadísticas de total de elemento para la fiabilidad global del instrumento

Estadísticas de total del elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cron Bach si el elemento se ha suprimido
1. Mi líder actúa de modo que se gana mi respeto	144,06	459,896	,734	,972
2. Admiro la labor que mi líder realiza cada día	144,20	459,041	,705	,972
3. Mi líder se ha ganado la confianza de sus colaboradores	144,18	455,188	,762	,971
4. Mi líder demuestra interés por las necesidades individuales y colectivas	144,39	457,563	,832	,971
5. Mi líder es coherente entre lo que dice con lo que hace	144,20	457,841	,798	,971
6. Mi líder define y comunica de manera eficaz la visión, objetivos y propósitos organizacionales	144,22	449,613	,791	,971
7. Mi líder genera pasión y entusiasmo en los demás por alcanzar los objetivos	144,49	446,135	,877	,971
8. Mi líder mantiene una constante retroalimentación con su equipo	144,55	451,213	,835	,971
9. Mi líder utiliza la simbología para el reconocimiento de un colaborador (notificaciones escritas, ceremonias, beneficios en el trabajo, etc.)	145,08	447,594	,775	,971
10. Mi líder aumenta la confianza en mí mismo/a	144,51	446,295	,869	,971
11. Mi líder me motiva a seguir aprendiendo más allá de mis labores de oficina	144,49	448,135	,809	,971
12. Mi líder fomenta la mejora continua en el trabajo diario	144,33	446,307	,862	,971
13. Mi líder invita a mirar los problemas desde varios ángulos	144,61	455,483	,751	,971
14. Mi líder sugiere nuevas formas de resolver los obstáculos	144,67	451,707	,704	,972

15. Mi líder llama a la reflexión sobre la resolución de problemas	144,43	453,250	,696	,972
16. Mi líder contribuye al desarrollo de mis fortalezas y habilidades	144,57	444,890	,875	,971
17. Mi líder resalta la labor individual para el cumplimiento de objetivos	144,49	451,895	,879	,971
18. Mi líder comunica la importancia que genera cada puesto en la organización	144,63	452,158	,759	,971
19. Mi líder demuestra empatía con las necesidades de cada individuo	144,47	454,534	,807	,971
20. Mi líder apoya las propuestas de los colaboradores	144,59	455,247	,783	,971
21. Me siento motivado/a para ir a trabajar	144,51	457,935	,677	,972
22. Considero que mi trabajo impacta positivamente en los clientes	143,98	466,620	,533	,972
23. Sé que mi participación hace una diferencia en la organización	144,10	472,570	,369	,973
24. Estoy comprometido con la organización	144,02	470,740	,474	,972
25. Me identifico con la visión a futuro de la organización	144,37	461,838	,671	,972
26. Mis valores e ideales están alineados con la empresa	144,06	457,736	,775	,971
27. Exploro y desarrollo nuevas habilidades	143,88	463,066	,678	,972
28. Me siento capaz de tomar decisiones	144,12	481,466	,061	,974
29. Conozco mis responsabilidades y las realizo de acuerdo al plan de acción	143,92	478,114	,199	,973
30. Cuento con la información necesaria para realizar mis responsabilidades	144,24	465,664	,592	,973
31. Existe el apoyo mutuo entre los colaboradores, incluso al realizar actividades extra	144,22	465,293	,545	,972
32. Junto con mis compañeros de trabajo, ¿tenemos una meta colectiva?	144,18	460,828	,641	,972
33. Se cumple con los	144,57	471,890	,341	,973

objetivos en el tiempo establecido				
34. Se prioriza las actividades de acuerdo a la importancia y repercusión sobre la visión establecida	144,16	469,295	,413	,973
35. Siento que la organización donde laboro es sostenible en el tiempo	144,14	463,681	,682	,972
36. Siento que la organización donde laboro es rentable en el tiempo	144,12	457,466	,759	,971
37. Siento que la organización donde laboro está bien dirigida hacia su visión de futuro	144,24	459,264	,724	,972
38. Considero que hay una relación directa entre el desempeño de mi líder con mi productividad laboral	144,04	462,558	,616	,972

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en SPSS. Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla 9, se observa que el valor del coeficiente de Alfa de Cronbach no incrementaría considerablemente si alguno de los elementos que conforman el instrumento de recolección de datos fuera suprimido. Por ello, se optó por mantener la misma cantidad de ítems.

4.1.2. Análisis de fiabilidad de la variable Liderazgo transformacional

Se procesó lo siguiente:

Tabla 10:

Resumen de procesamiento de casos para la variable Liderazgo Transformacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	340	100%
	Inválido / Excluido	0	0%
	Total	340	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada procesado en SPSS. Elaboración propia.

Tabla 11:

Coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable Liderazgo Transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	20

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en SPSS. Elaboración propia.

De acuerdo con las Tablas 10 y 11 se observa que el valor del Coeficiente de Alfa de Cronbach de los ítems que conforman el instrumento que mide la variable Liderazgo Transformacional corresponde a 0,976. Este resultado concluye en un “excelente” grado de correlación entre los ítems que conforman la escala que mide la variable Liderazgo Transformacional, por lo que se puede asumir consistencia, coherencia y congruencia interna.

Tabla 12:

Estadísticas de total de elemento para la variable Liderazgo Transformacional

Estadísticas de total del elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Mi líder actúa de modo que se gana mi respeto	71,02	208,580	,750	,975
2. Admiro la labor que mi líder realiza cada día	71,16	208,575	,693	,976
3. Mi líder se ha ganado la confianza de sus colaboradores	71,14	205,721	,761	,975
4. Mi líder demuestra interés por las necesidades individuales y colectivas	71,35	206,913	,855	,974
5. Mi líder es coherente entre lo que dice con lo que hace	71,16	207,215	,813	,975
6. Mi líder define y comunica de manera eficaz la visión, objetivos y propósitos organizacionales	71,18	202,708	,763	,975
7. Mi líder genera pasión y entusiasmo en los demás por alcanzar los objetivos	71,45	199,493	,883	,974

8. Mi líder mantiene una constante retroalimentación con su equipo	71,51	202,575	,855	,974
9. Mi líder utiliza la simbología para el reconocimiento de un colaborador (notificaciones escritas, ceremonias, beneficios en el trabajo, etc.)	72,04	199,278	,821	,975
10. Mi líder aumenta la confianza en mí mismo/a	71,47	199,694	,872	,974
11. Mi líder me motiva a seguir aprendiendo más allá de mis labores de oficina	71,45	200,013	,845	,974
12. Mi líder fomenta la mejora continua en el trabajo diario	71,29	200,252	,844	,974
13. Mi líder invita a mirar los problemas desde varios ángulos	71,57	204,810	,798	,975
14. Mi líder sugiere nuevas formas de resolver los obstáculos	71,63	201,238	,778	,975
15. Mi líder llama a la reflexión sobre la resolución de problemas	71,39	203,043	,745	,975
16. Mi líder contribuye al desarrollo de mis fortalezas y habilidades	71,53	198,214	,898	,974
17. Mi líder resalta la labor individual para el cumplimiento de objetivos	71,45	203,733	,870	,974
18. Mi líder comunica la importancia que genera cada puesto en la organización	71,59	202,807	,792	,975
19. Mi líder demuestra empatía con las necesidades de cada individuo	71,43	205,490	,798	,975
20. Mi líder apoya las propuestas de los colaboradores	71,55	205,133	,811	,975

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en SPSS. Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla 12, se observa que el valor del coeficiente de Alfa de Cronbach no incrementaría considerablemente si alguno de los elementos que

conforman el instrumento de recolección de datos fuera suprimido. Por ello, se optó por mantener la misma cantidad de ítems.

4.1.3. Análisis de fiabilidad de la variable Productividad Laboral

Se procesó lo siguiente:

Tabla 13:

Resumen de procesamiento de casos para la variable Productividad Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	340	100%
	Inválido / Excluido	0	0%
	Total	340	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada procesado en SPSS. Elaboración propia.

Tabla 14:

Coefficiente de Alfa de Cronbach para la variable Productividad Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	17

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en SPSS. Elaboración propia.

De acuerdo con las Tablas 13 y 14, se observa que el valor del Coeficiente de Alfa de Cronbach de los ítems que conforman el instrumento que mide la variable Productividad Laboral corresponde a 0,906. Este resultado concluye en un “excelente” grado de correlación entre los ítems que conforman la escala que mide la variable independiente Productividad Laboral, por lo que se puede asumir consistencia, coherencia y congruencia interna.

Tabla 15:

Estadísticas de total de elemento para la variable Productividad Laboral

Estadísticas de total del elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
21. Me siento motivado/a para ir a trabajar	65,16	49,535	,725	,895
22. Considero que mi trabajo impacta positivamente en los clientes	64,63	52,118	,623	,899
23. Sé que mi participación hace una diferencia en la organización	64,75	53,954	,482	,903
24. Estoy comprometido con la organización	64,67	54,347	,485	,903
25. Me identifico con la visión a futuro de la organización	65,02	51,420	,672	,897
26. Mis valores e ideales están alineados con la empresa	64,71	50,452	,740	,895
27. Exploro y desarrollo nuevas habilidades	64,53	52,614	,597	,900
28. Me siento capaz de tomar decisiones	64,76	57,784	,092	,913
29. Conozco mis responsabilidades y las realizo de acuerdo al plan de acción	64,57	55,690	,347	,906
30. Cuento con la información necesaria para realizar mis responsabilidades	64,88	53,066	,554	,901
31. Existe el apoyo mutuo entre los colaboradores, incluso al realizar actividades extra	64,86	53,121	,488	,903
32. Junto con mis compañeros de trabajo, ¿tenemos una meta colectiva?	64,82	50,508	,692	,896
33. Se cumple con los objetivos en el tiempo establecido	65,22	53,053	,498	,903
34. Se prioriza las actividades de acuerdo a la importancia y repercusión sobre la visión establecida	64,80	53,041	,487	,903
35. Siento que la organización	64,78	51,813	,712	,896

donde laboro es sostenible en el tiempo

36. Siento que la organización donde laboro es rentable en el tiempo

64,76 50,224 ,738 ,895

37. Siento que la organización donde laboro está bien dirigida hacia su visión de futuro

64,88 50,986 ,684 ,897

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en SPSS. Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla 15, se observa que el valor del coeficiente de Alfa de Cronbach no incrementaría considerablemente si alguno de los elementos que conforman el instrumento de recolección de datos fuera suprimido. Por ello, se optó por mantener la misma cantidad de ítems.

4.2 Análisis de estadísticos descriptivos de la muestra

a. Composición y distribución de la muestra según sexo del trabajador

Se describe a continuación:

Tabla 16

Composición de la muestra por sexo del trabajador

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Femenino	199	59%
Masculino	141	41%
Total General	340	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Figura 4: Distribución porcentual de los encuestados por sexo.
 Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en SPSS. Elaboración Propia.

b. Composición y distribución de la muestra según cargo del trabajador

Se describe a continuación:

Tabla 17:

Composición del cargo del trabajador según muestra

Cargo del trabajador	Cantidad	Porcentaje
Asistente / Analista	170	50%
Encargado/Jefe/Senior o similar	126	37%
Practicante	44	13%
Total General	340	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Figura 5: Distribución porcentual del cargo del trabajador según muestra.
 Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

c. Composición y distribución del sexo del líder según muestra

Se describe a continuación:

Tabla 18:

Composición del sexo del líder según muestra

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Femenino	120	35%
Masculino	220	65%
Total General	340	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Figura 6: Distribución porcentual del sexo del líder según muestra

Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

d. Composición y distribución del cargo del líder según muestra

Se describe a continuación:

Tabla 19:

Composición del cargo del líder según muestra

Cargo del líder	Cantidad	Porcentaje
Director / Socio	26	8%
Encargado / Jefe / Senior o similar	171	50%
Gerente	143	42%
Total General	340	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Figura 7: Distribución porcentual del cargo del líder según muestra.

Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

e. Composición y distribución de la muestra según edad del trabajador

Se describe a continuación:

Tabla 20:

Composición de la edad del trabajador según muestra

Edad del trabajador	Cantidad	Porcentaje
De 20 a 25 años	141	41%
De 26 a 30 años	166	49%
De 31 a 35 años	25	7%
De 36 a 40 años	3	1%
De 41 a 50 años	3	1%
De 51 a 60 años	2	1%
Total General	340	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Figura 8: Distribución porcentual de la edad del trabajador según muestra
 Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

f. Composición y distribución de la edad del líder según muestra

Se describe a continuación:

Tabla 21:
Composición de la edad del líder según muestra

Edad del líder	Cantidad	Porcentaje
De 20 a 25 años	120	35%
De 26 a 30 años	170	50%
De 31 a 35 años	23	7%
De 36 a 40 años	21	6%
De 41 a 45 años	6	2%
De 46 a 50 años	120	35%
Total General	340	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Figura 9: Distribución porcentual de la edad del líder según muestra.
 Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

g. Composición y distribución de la muestra según tiempo laborado en una empresa de servicios de auditoría

Se describe a continuación:

Tabla 22:

Composición del tiempo laborado en una empresa de servicios de auditoría según muestra

Tiempo laborado	Cantidad	Porcentaje
3 meses	5	1%
De 3 meses a 6 meses	20	6%
De 6 meses a 1 año	61	18%
De 1 año a 2 años	68	20%
De 2 años a 5 años	147	43%
De 5 años a 10 años	33	10%
Más de 10 años	6	2%
Total General	340	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Figura 10: Distribución porcentual del tiempo laborado en una empresa de servicios de auditoría según muestra.

Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

h. Composición y distribución de la muestra según empresa de servicios de auditoría donde labora el trabajador

Cabe mencionar que la pregunta realizada es opcional.

Se describe a continuación:

Tabla 23:

Composición por empresa de servicios de auditoría donde labora el trabajador según muestra

Empresa de servicio de auditoría	Cantidad	Porcentaje
Moore Perú	5	1%
Ecovis	6	2%
RSM	9	3%
BDO	16	5%
Deloitte	16	5%
KPMG	35	10%
PwC	51	15%
EY	64	19%
Otros / En reserva	138	41%
Total General	340	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Figura 11: Distribución porcentual por empresa de servicios de auditoría donde labora el trabajador según muestra

Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

4.3 Análisis de estadísticos descriptivos de los resultados

A continuación, se muestra los resultados de acuerdo a las muestras obtenidas a través de la encuesta. Al usarse el modelo de Likert, se codificó cada respuesta conforme a la siguiente escala: (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi siempre; (5) Siempre. Debido a que, en la presente sección, las respuestas han sido agrupadas por cada variable y sus respectivas dimensiones, se consideró relevante mostrar los estadísticos descriptivos por cada ítem en el Anexo 04. Adicionalmente, no se ha considerado establecer un barómetro para valorar alguna percepción promedia o promedio resultante, con el fin de evitar cualquier sesgo sobre la interpretación de las respuestas de los encuestados.

4.3.1. Variable: Liderazgo Transformacional

Tabla 24:

Respuestas según la percepción de la variable Liderazgo Transformacional

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	125	2%
Casi Nunca	458	7%
A veces	1906	28%
Casi Siempre	2675	39%
Siempre	1636	24%
Total General		100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Figura 12: Distribución porcentual de las respuestas según la percepción de la variable Liderazgo Transformacional

Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Según se observa en la Tabla 24 y Figura 12, la cantidad de respuestas en los ítems que conforman la variable Liderazgo Transformacional coinciden mayoritariamente con “Casi Siempre” (39%). Consecuentemente, las respuestas “A veces” (28%), son el segundo grupo mayoritario. Por otro lado, la cantidad de respuestas que coinciden con

“Siempre” (24%), ocupan el tercer lugar. Por último, las respuestas “Casi Nunca” (7%) y “Nunca” (2%), ocupan en cantidad, el cuarto y quinto lugar, respectivamente.

4.3.1.1. Dimensión: Influencia Idealizada

Tabla 25:

Respuestas según la percepción de la dimensión Influencia Idealizada

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	18	1%
Casi Nunca	55	3%
A veces	404	24%
Casi Siempre	670	39%
Siempre	553	33%
Total General	1700	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Figura 13: Distribución porcentual de las respuestas según la percepción de la dimensión Influencia Idealizada

Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Según se observa en la Tabla 25 y Figura 13, la cantidad de respuestas en los ítems que conforman la dimensión Influencia Idealizada coinciden mayoritariamente con “Casi Siempre” (39%). Consecuentemente, las respuestas “Siempre” (33%), son el segundo grupo mayoritario. Por otro lado, la cantidad de respuestas que coinciden con

“A veces” (24%), ocupan el tercer lugar. Por último, las respuestas “Casi Nunca” (3%) y “Nunca” (1%), ocupan en cantidad, el cuarto y quinto lugar, respectivamente.

4.3.1.2. Dimensión: Motivación Inspiracional

Tabla 26:

Respuestas según la percepción de la dimensión Motivación Inspiracional

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	39	3%
Casi Nunca	134	10%
A veces	410	30%
Casi Siempre	495	36%
Siempre	282	21%
Total General	1360	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Figura 14: Distribución porcentual de las respuestas según la percepción de la dimensión Motivación Inspiracional

Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Según se observa en la Tabla 26 y Figura 14, la cantidad de respuestas en los ítems que conforman la dimensión Motivación Inspiracional coinciden mayoritariamente con “Casi Siempre” (36%). Consecuentemente, las respuestas “A veces” (30%), son el segundo grupo mayoritario. Por otro lado, la cantidad de

respuestas que coinciden con “Siempre” (21%), ocupan el tercer lugar. Por último, las respuestas “Casi Nunca” (10%) y “Nunca” (3%), ocupan en cantidad, el cuarto y quinto lugar, respectivamente.

4.3.1.3. Dimensión: Estimulación Intelectual

Tabla 27:

Respuestas según la percepción de la dimensión Estimulación Intelectual

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	42	2%
Casi Nunca	149	7%
A veces	555	27%
Casi Siempre	813	40%
Siempre	481	24%
Total General	2040	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Figura 15: Distribución porcentual de las respuestas según la percepción de la dimensión Estimulación Intelectual

Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Según se observa en la Tabla 27 y Figura 15, la cantidad de respuestas en los ítems que conforman la dimensión Estimulación Intelectual coinciden mayoritariamente con “Casi Siempre” (40%). Consecuentemente, las respuestas “A veces” (27%), son el segundo grupo mayoritario. Por otro lado, la cantidad de respuestas que coinciden con “Siempre” (24%), ocupan el tercer lugar. Por último, las respuestas “Casi Nunca” (7%) y “Nunca” (2%), ocupan en cantidad, el cuarto y quinto lugar, respectivamente.

4.3.1.4. Dimensión: Consideración Individualizada

Tabla 28:

Respuestas según la percepción de la dimensión Consideración Individualizada

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	26	2%
Casi Nunca	120	7%
A veces	537	32%
Casi Siempre	697	41%
Siempre	320	19%
Total General	1700	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Figura 16: Distribución porcentual de las respuestas según la percepción de la dimensión Consideración Individualizada

Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Según se observa en la Tabla 28 y Figura 16, la cantidad de respuestas en los ítems que conforman la dimensión Consideración Individualizada coinciden mayoritariamente con “Casi Siempre” (41%). Consecuentemente, las respuestas “A veces” (32%), son el segundo grupo mayoritario. Por otro lado, la cantidad de respuestas que coinciden con “Siempre” (19%), ocupan el tercer lugar. Por último, las respuestas “Casi Nunca” (7%) y “Nunca” (2%), ocupan en cantidad, el cuarto y quinto lugar, respectivamente.

4.3.2. Variable: Productividad Laboral

Tabla 29:

Respuestas según la percepción de la variable Productividad Laboral

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	25	0%
Casi Nunca	157	3%
A veces	1062	18%
Casi Siempre	2857	49%
Siempre	1679	29%
Total General	5780	100%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Figura 17: Distribución porcentual de las respuestas según la percepción de la variable Productividad Laboral.

Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Según se observa en la Tabla 29 y Figura 17, la cantidad de respuestas en los ítems que conforman la variable Productividad Laboral coinciden mayoritariamente con “Casi Siempre” (49%). Consecuentemente, las respuestas “Siempre (29%), son el segundo grupo mayoritario. Por otro lado, la cantidad de respuestas que coinciden con “A veces” (18%), ocupan el tercer lugar. Por último, las respuestas “Casi Nunca” (3%) y “Nunca” (0.4%), ocupan en cantidad, el cuarto y quinto lugar, respectivamente.

4.4 Análisis de estadísticos inferenciales

La información obtenida mediante el instrumento de recolección de datos es analizada mediante estadísticos no paramétricos, si se observa que alguno de los siguientes tres supuestos no se cumple: 1) el nivel de medición de las variables debe ser de intervalo o razón; 2) la distribución poblacional de la variable dependiente debe ser normal; y 3) la distribución de las poblaciones materia de estudio deben tener similar dispersión (varianza homogénea u homocedasticidad) (Hernández et al., 2014).

Bajo dicho criterio, el primer supuesto descrito en el párrafo anterior puede confirmarse en principio, debido a que la información recolectada mediante una encuesta Likert, a pesar de utilizarse normalmente como de medición ordinal, puede ser “forzada” con el fin de considerarse de tipo intervalo (Hernández et al., 2014). En consecuencia, corresponde validar el segundo y tercer supuesto. Para tal efecto, se consideró lo indicado por Morales y Rodríguez (2016), quienes sugieren que: “aunque las muestras grandes tiendan a disminuir los efectos perjudiciales de la no normalidad, el investigador debería evaluar la normalidad de todas las variables incluidas en el estudio” (párr. 12).

4.4.1. Prueba de hipótesis para la distribución normal de los datos

Se plantea las siguientes hipótesis:

H0: La distribución de las variables en estudio y sus dimensiones no difieren de la distribución normal.

H1: La distribución de las variables en estudio y sus dimensiones difieren de la distribución normal.

Tabla 30:

Resumen de prueba de hipótesis para la distribución normal de los datos

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Liderazgo Transformacional es normal con la media 3,77 y la desviación estándar 0,74978.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,014 ¹	Rechazar la hipótesis nula.
2	La distribución de Influencia Idealizada es normal con la media 3,99 y la desviación estándar 0,77728.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechazar la hipótesis nula.
3	La distribución de Motivación Inspiracional es normal con la media 3,62 y la desviación estándar 0,82826.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechazar la hipótesis nula.
4	La distribución de Estimulación Intelectual es normal con la media 3,76 y la desviación estándar 0,8197.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechazar la hipótesis nula.
5	La distribución de Consideración Individualizada es normal con la media 3,69 y la desviación estándar 0,79119.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechazar la hipótesis nula.
6	La distribución de Productividad Laboral es normal con la media 4,04 y la desviación estándar 0,52646.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,001 ¹	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05.

¹Corrección de significación de Lilliefors.

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en SPSS. Elaboración propia. Para un análisis detallado de los estadísticos descriptivos de la prueba de la distribución normal, se muestran los resultados de las variables estudiadas y sus dimensiones en el Anexo 05.

Según se observa en la Tabla 30, la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov ha confirmado que el valor del nivel de significación (con valores entre el 0,00 y 0,014) es inferior al 5%, tanto para las dos variables de estudio como para las cuatro dimensiones. Adicionalmente, debido que el *p-valor* es inferior al 5%, la probabilidad de cometer un error de Tipo I al rechazar la hipótesis nula se observa considerablemente compensado con un nivel de confianza superior al 95%. De esta forma, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmándose así, que los resultados no tienen una distribución normal.

De este modo, queda descartada la posibilidad de aplicar pruebas paramétricas en la presente tesis debido a que el supuesto de distribución normal de los datos no se cumple. En dicho sentido, la información recabada mediante el instrumento de recolección de datos - encuesta es analizada mediante el desarrollo de test no paramétricos, de modo que, para las respectivas pruebas de hipótesis, supone el tratamiento de las variables materia de estudio y sus respectivas dimensiones, como datos cuantitativos de medición ordinal.

Sin embargo, es importante mencionar que el diseño de la presente tesis es no experimental, de tipo correlacional-causal y de enfoque cuantitativo; por lo que, para inferir la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, se ha considerado someter a prueba las hipótesis planteadas, analizando el grado de asociación entre las dos variables de estudio, mediante el Coeficiente de correlación por rangos ordenados de Spearman. De acuerdo con Mondragón (2014), la siguiente tabla define la interpretación de la relación entre variables según el coeficiente de correlación que se determine:

Tabla 31:
Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Grado de relación según coeficiente de correlación. Adaptado de “Uso de la Correlación de Spearman en un estudio de intervención en Fisioterapia”, por Mondragón, 2014, p.100.

Adicionalmente, se ha considerado analizar, mediante el coeficiente de determinación (R^2), si la influencia que ejerce la variable independiente sobre la variable dependiente podría ser explicada mediante un modelo de regresión lineal simple, puesto que necesita de una relación causal entre las variables, mientras que la correlación no. La elección de una u otra técnica depende de los objetivos que persiga la investigación, recordando que para la regresión resulta imprescindible la hipótesis de causalidad (Gamero, 2017).

En este sentido, previo análisis de Correlación y Regresión resulta necesario inferir si la información recabada mediante el instrumento de recolección de datos es aleatoria. Para dicho efecto, se ha considerado aplicar el Test de Rachas a las variables que conforman el presente estudio y a sus dimensiones, según se muestra en la siguiente prueba.

4.4.2. Prueba de hipótesis para la aleatoriedad de los datos

Se plantea las siguientes hipótesis:

H0: Las respuestas de los encuestados no dependen del orden de los ítems que conforman la variable de estudio.

H1: Las respuestas de los encuestados dependen del orden de los ítems que conforman la variable de estudio.

Tabla 32:

Prueba de hipótesis para la aleatoriedad de los datos

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La secuencia de valores definida por Liderazgo Transformacional $\leq 3,70$ y $> 3,70$ es aleatoria.	Prueba de rachas para una muestra	,674	Retener la hipótesis nula.
2	La secuencia de valores definida por Influencia Idealizada $\leq 4,00$ y $> 4,00$ es aleatoria.	Prueba de rachas para una muestra	,262	Retener la hipótesis nula.
3	La secuencia de valores definida por Motivación Inspiracional $\leq 3,75$ y $> 3,75$ es aleatoria.	Prueba de rachas para una muestra	,592	Retener la hipótesis nula.
4	La secuencia de valores definida por Estimulación Intelectual $\leq 3,83$ y $> 3,83$ es aleatoria.	Prueba de rachas para una muestra	,058	Retener la hipótesis nula.
5	La secuencia de valores definida por Consideración Individualizada $\leq 3,60$ y $> 3,60$ es aleatoria.	Prueba de rachas para una muestra	,274	Retener la hipótesis nula.
6	La secuencia de valores definida por Productividad Laboral $\leq 4,00$ y $> 4,00$ es aleatoria.	Prueba de rachas para una muestra	,093	Retener la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05.

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en SPSS. Elaboración propia. Para un análisis detallado de los estadísticos descriptivos de la prueba de aleatoriedad de los datos, se muestran los resultados de las dos variables materia de estudio y sus respectivas dimensiones en el Anexo 06.

Según se observa en la Tabla 32, los resultados de la prueba de Rachas confirman que, la variable Liderazgo Transformacional, sus cuatro dimensiones y la Productividad Laboral, muestran un *p-valor* superior al nivel de significancia asumido en esta investigación (0.05). En consecuencia, se mantiene la hipótesis nula y se infiere

De acuerdo con la hipótesis general planteada en la presente investigación, se

H0: El liderazgo transformacional no tiene una relación significativa con la

H1: El liderazgo transformacional tiene una relación significativa con la

Para ello, se trabajó con el coeficiente Rho de Spearman:

Correlación entre Liderazgo Transformacional y Productividad Laboral

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

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en SPSS. Elaboración propia.

existencia de una correlación positiva muy fuerte respecto a la percepción de la variable Liderazgo Transformacional con Productividad Laboral. También, se sugiere que el Rho de Spearman es significativo, debido a que el *p-valor* (0.00) no es mayor que el nivel de significancia asumido en esta investigación (0.05). De esta forma, debido que el *p-valor* es inferior al 5%, la probabilidad de cometer un error de Tipo I al rechazar la hipótesis nula se ve considerablemente compensado con un nivel de confianza superior al 95%. En conclusión, para la presente hipótesis general, se opta por rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

A continuación, se presenta el gráfico de dispersión.

Figura 18: Gráfico De Dispersión entre Liderazgo Transformacional y Productividad Laboral. Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Según se observa en la Figura 18, la dispersión respecto a la percepción del concepto que comprende la variable Liderazgo Transformacional aumenta en la medida que también lo hace la percepción del concepto que comprende la variable Productividad Laboral. Por ello, la correlación entre la percepción de ambos conceptos podría ser explicada posiblemente mediante un modelo de regresión lineal simple,

puesto que, el Coeficiente de Determinación (0.533) refleja una bondad de ajuste positiva y moderada. Sin embargo, para poder determinar si la correlación entre ambas pueda ser explicada por un modelo de regresión lineal o por otro modelo, se deben realizar pruebas estadísticas más rigurosas que no se encuentran en el alcance del presente estudio.

4.4.4. Prueba de hipótesis específica 1

De acuerdo con la hipótesis específica 1 planteada en la presente investigación, se define:

H0: La influencia idealizada de los líderes no tiene relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.

H1: La influencia idealizada de los líderes tiene relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.

Para ello, se trabaja con el coeficiente Rho de Spearman:

Tabla 34:
Correlación entre Influencia Idealizada y Productividad Laboral

			Influencia Idealizada	Productividad laboral
Rho de Spearman	Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	340	340
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	340	340

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

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en SPSS. Elaboración propia.

Según se observa en la Tabla 34, el valor de la prueba estadística del Coeficiente de correlación por rangos ordenados de Spearman es de 0.677, lo cual sugiere la existencia de una correlación positiva considerable respecto a la percepción de la dimensión Influencia Idealizada con Productividad Laboral. También, se sugiere que el Rho de Spearman es significativo, debido a que el *p-valor* (0.00) no es mayor que el nivel de significancia asumido en esta investigación (0.05). De esta forma, debido que el *p-valor* es inferior al 5%, la probabilidad de cometer un error de Tipo I al rechazar la hipótesis nula se ve considerablemente compensado con un nivel de confianza superior al 95%. En conclusión, para la presente hipótesis específica 1, se opta por rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

A continuación, se presenta el gráfico de dispersión.

Figura 19: Gráfico De Dispersión entre Influencia Idealizada y Productividad Laboral. Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Según se observa en la Figura 19, la dispersión respecto a la percepción del concepto que comprende la dimensión Influencia Idealizada aumenta en la medida que

también lo hace la percepción del concepto que comprende la variable Productividad Laboral. Por ello, la correlación entre la percepción de ambos conceptos podría ser explicada posiblemente mediante un modelo de regresión lineal simple, puesto que, el Coeficiente de Determinación (0.4247) refleja una bondad de ajuste positiva y débil-moderada. Sin embargo, para poder determinar si la correlación entre ambas pueda ser explicada por un modelo de regresión lineal o por otro modelo, se deben realizar pruebas estadísticas más rigurosas que no se encuentran en el alcance del presente estudio.

4.4.5. Prueba de hipótesis específica 2

De acuerdo con la hipótesis específica 2 planteada en la presente investigación, se define:

- H0: La motivación inspiracional de los líderes no tiene relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.
- H1: La motivación inspiracional de los líderes tiene relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.

Para ello, se trabaja con el coeficiente Rho de Spearman:

Tabla 35:
Correlación entre Motivación Inspiracional y Productividad Laboral

			Motivación Inspiracional	Productividad laboral
Rho de Spearman	Motivación Inspiracional	Coefficiente de correlación	1,000	,671**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	340	340
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,671**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	340	340

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

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en SPSS. Elaboración propia.

Según se observa en la Tabla 35, el valor de la prueba estadística del Coeficiente de correlación por rangos ordenados de Spearman es de 0.671, lo cual sugiere la existencia de una correlación positiva considerable respecto a la percepción de la dimensión Motivación Inspiracional con Productividad Laboral. También, se sugiere que el Rho de Spearman es significativo, debido a que el *p-valor* (0.00) no es mayor que el nivel de significancia asumido en esta investigación (0.05). De esta forma, debido que el *p-valor* es inferior al 5%, la probabilidad de cometer un error de Tipo I al rechazar la hipótesis nula se ve considerablemente compensado con un nivel de confianza superior al 95%. En conclusión, para la presente hipótesis específica 2, se opta por rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

A continuación, se presenta el gráfico de dispersión.

Figura 20: Gráfico De Dispersión entre Motivación Inspiracional y Productividad Laboral. Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Según se observa en la Figura 20, la dispersión respecto a la percepción del concepto que comprende la dimensión Motivación Inspiracional aumenta en la medida que también lo hace la percepción del concepto que comprende la variable Productividad Laboral. Por ello, la correlación entre la percepción de ambos conceptos podría ser explicada posiblemente mediante un modelo de regresión lineal simple, puesto que, el Coeficiente de Determinación (0.4033) refleja una bondad de ajuste positiva y débil-moderada. Sin embargo, para poder determinar si la correlación entre ambas pueda ser explicada por un modelo de regresión lineal o por otro modelo, se deben realizar pruebas estadísticas más rigurosas que no se encuentran en el alcance del presente estudio.

4.4.6. Prueba de hipótesis específica 3

De acuerdo con la hipótesis específica 3 planteada en la presente investigación, se define:

H0: La estimulación intelectual de los líderes no tiene relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.

H1: La estimulación intelectual de los líderes tiene relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.

Para ello, se trabaja con el coeficiente Rho de Spearman:

Tabla 36:

Correlación entre Estimulación Intelectual y Productividad Laboral

			Estimulación Intelectual	Productividad laboral
Rho de Spearman	Estimulación Intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	340	340
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	340	340

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

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en SPSS. Elaboración propia.

Según se observa en la Tabla 36, el valor de la prueba estadística del Coeficiente de correlación por rangos ordenados de Spearman es de 0.702, lo cual sugiere la existencia de una correlación positiva considerable respecto a la percepción de la dimensión Estimulación Intelectual con Productividad Laboral. También, se sugiere que el Rho de Spearman es significativo, debido a que el *p-valor* (0.00) no es mayor que el nivel de significancia asumido en esta investigación (0.05). De esta forma, debido que

el *p-valor* es inferior al 5%, la probabilidad de cometer un error de Tipo I al rechazar la hipótesis nula se ve considerablemente compensado con un nivel de confianza superior al 95%. En conclusión, para la presente hipótesis específica 3, se opta por rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

A continuación, se presenta el gráfico de dispersión.

Figura 21: Gráfico De Dispersión entre Estimulación Intelectual y Productividad Laboral. Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Según se observa en la Figura 21, la dispersión respecto a la percepción del concepto que comprende la dimensión Estimulación Intelectual aumenta en la medida que también lo hace la percepción del concepto que comprende la variable Productividad Laboral. Por ello, la correlación entre la percepción de ambos conceptos podría ser explicada posiblemente mediante un modelo de regresión lineal simple, puesto que, el Coeficiente de Determinación (0.4566) refleja una bondad de ajuste positiva y débil-moderada. Sin embargo, para poder determinar si la correlación entre ambas pueda ser explicada por un modelo de regresión lineal o por otro modelo, se

deben realizar pruebas estadísticas más rigurosas que no se encuentran en el alcance del presente estudio.

4.4.7. Prueba de hipótesis específica 4

De acuerdo con la hipótesis específica 4 planteada en la presente investigación, se define:

H0: La consideración individualizada de los líderes no tiene relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.

H1: La consideración individualizada de los líderes tiene relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019.

Para ello, se trabaja con el coeficiente Rho de Spearman:

Tabla 37:
Correlación entre Consideración Individualizada y Productividad Laboral

		Consideración Individualizada	Productividad laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,764**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	340	340
	Coeficiente de correlación	,764**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	340	340

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

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en SPSS. Elaboración propia.

Según se observa en la Tabla 37, el valor de la prueba estadística del Coeficiente de correlación por rangos ordenados de Spearman es de 0.764, lo cual sugiere la

existencia de una correlación positiva muy fuerte respecto a la percepción de la dimensión Consideración Individualizada con Productividad Laboral. También, se sugiere que el Rho de Spearman es significativo, debido a que el *p*-valor (0.00) no es mayor que el nivel de significancia asumido en esta investigación (0.05). De esta forma, debido que el *p*-valor es inferior al 5%, la probabilidad de cometer un error de Tipo I al rechazar la hipótesis nula se ve considerablemente compensado con un nivel de confianza superior al 95%. En conclusión, para la presente hipótesis específica 4, se opta por rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

A continuación, se presenta el gráfico de dispersión.

Figura 22: Gráfico De Dispersión entre Consideración Individualizada y Productividad Laboral. Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesados en Microsoft Excel 2019. Elaboración propia.

Según se observa en la Figura 22, la dispersión respecto a la percepción del concepto que comprende la dimensión Consideración Individualizada aumenta en la medida que también lo hace la percepción del concepto que comprende la variable Productividad Laboral. Por ello, la correlación entre la percepción de ambos conceptos podría ser explicada posiblemente mediante un modelo de regresión lineal simple, puesto que, el Coeficiente de Determinación (0.5704) refleja una bondad de ajuste

positiva y moderada. Sin embargo, para poder determinar si la correlación entre ambas pueda ser explicada por un modelo de regresión lineal o por otro modelo, se deben realizar pruebas estadísticas más rigurosas que no se encuentran en el alcance del presente estudio.

5 CAPITULO V: ANÁLISIS DE RESULTADOS

La hipótesis general planteada en la presente investigación, sostiene que, el Liderazgo Transformacional tiene una relación significativa con la Productividad Laboral de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana, 2019. Con respecto a los resultados descriptivos, la cantidad de respuestas en los ítems que conforman la variable Liderazgo Transformacional coinciden mayoritariamente con “Casi Siempre” (39%), de igual manera, la cantidad de respuestas en los ítems que conforman la variable Productividad Laboral coinciden mayoritariamente con “Casi Siempre” (49%). De acuerdo al resultado de la prueba no paramétrica del Coeficiente de correlación de Spearman (0.765), y a un $p\text{ valor} = 0.000$ menor al nivel de significancia establecido del 5%, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general planteada en la investigación. Es por ello, que se afirma la existencia de una correlación positiva y de intensidad muy fuerte entre la variable independiente “Liderazgo Transformacional” y la variable dependiente “Productividad Laboral”. Igualmente, el resultado del análisis de regresión lineal, mediante el Coeficiente de determinación (0.533) sugiere, a partir de la percepción de los trabajadores encuestados, la existencia de una relación causal positiva y de intensidad considerable, entre la variable independiente (X) y la variable dependiente (Y), la cual puede ser explicada mediante una ecuación lineal ($Y = 0.5131X + 2.1048$).

A partir de estos resultados, se demuestra que en las empresas de servicios de auditoría, los líderes a cargo, buscan influenciar de manera positiva al colaborador, empleando el poder carismático que los caracteriza y recalando que la participación individual conlleva al cumplimiento de una productividad colectiva, lo cual sustenta lo expuesto por Bernard Bass (1997 como se cita en Nader y Castro, 2007), quienes

señalan que los líderes transformacionales amplían y elevan el interés de los subordinados, generando conciencia y aceptación entre los seguidores y motivando a los subordinados a ir más allá del interés personal por el bien del grupo.

Bajo esta perspectiva, los resultados expuestos se apoyan en la investigación de Berdecía, Z., Gonzales, J. y Carrasquillo, C. (2013) quienes en su investigación a tres empresas exitosas según AON Hewitt (empresa estadounidense proveedora de capital humano con oficinas en más de 120 países) y a su margen de ganancia, concluyen que el Liderazgo Transformacional es el estilo con mayor presencia dentro de los tres grupos de ejecutivos evaluados. Esto se refleja en sus opiniones, comportamientos y prácticas, confirmando que este estilo posee relación con el éxito organizacional.

Partiendo de la hipótesis general, se formuló la primera hipótesis específica de esta investigación, en la cual se indica que, la Influencia Idealizada de los líderes tiene una relación con la Productividad Laboral de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana, 2019. Con respecto a los resultados descriptivos, la cantidad de respuestas en los ítems que conforman la dimensión Influencia Idealizada coinciden mayoritariamente con “Casi Siempre” (39%), consecuentemente, las respuestas “Siempre” (33%), son el segundo grupo mayoritario. Ante ello, el resultado de la prueba no paramétrica del Coeficiente de correlación de Spearman (0.677), y a un $p\text{ valor} = 0.000$ menor al nivel de significancia establecido del 5%, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la primera hipótesis específica planteada en la investigación. Es por ello, que se afirma la existencia de una correlación positiva y de intensidad considerable entre la dimensión “Influencia Idealizada” y la variable dependiente “Productividad Laboral”. Igualmente, de acuerdo al resultado del análisis de regresión

lineal, mediante el Coeficiente de determinación (0.4247) sugiere, a partir de la percepción de los trabajadores encuestados, la existencia de una relación causal positiva y de intensidad media, entre la dimensión (D1) y la variable dependiente (Y), la cual puede ser explicada mediante una ecuación lineal ($Y = 0.4418X + 2.2762$).

La segunda hipótesis específica señala que, la Motivación Inspiracional de los líderes tiene una relación con la Productividad Laboral de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana, 2019. Con respecto a los resultados descriptivos, la cantidad de respuestas en los ítems que conforman la dimensión Motivación Inspiracional coinciden mayoritariamente con “Casi Siempre” (36%), consecuentemente, las respuestas “A veces” (30%), son el segundo grupo mayoritario. Frente a ello, el resultado de la prueba no paramétrica del Coeficiente de correlación de Spearman (0.671), y a un $p\text{ valor} = 0.000$ menor al nivel de significancia establecido del 5%, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la segunda hipótesis específica planteada en la investigación. Es por ello, que se afirma la existencia de una correlación positiva y de intensidad considerable entre la dimensión “Motivación Inspiracional” y la variable dependiente “Productividad Laboral”. Igualmente, de acuerdo al resultado del análisis de regresión lineal, mediante el Coeficiente de determinación (0.4033) sugiere, a partir de la percepción de los trabajadores encuestados, la existencia de una relación causal positiva y de intensidad media, entre la dimensión (D2) y la variable dependiente (Y), la cual puede ser explicada mediante una ecuación lineal ($Y = 0.404X + 2.5758$).

Sobre la tercera hipótesis, este trabajo de investigación sostiene que, la Estimulación Intelectual de los líderes tiene una relación con la Productividad Laboral de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana, 2019. Con respecto a los resultados descriptivos, la cantidad de respuestas en los ítems que conforman la dimensión Estimulación Intelectual coinciden mayoritariamente con “Casi Siempre” (40%), consecuentemente, las respuestas “A veces” (27%), son el segundo grupo mayoritario. El resultado de la prueba no paramétrica del Coeficiente de correlación de Spearman (0.702), y a un $p\text{ valor} = 0.000$ menor al nivel de significancia establecido del 5%, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la tercera hipótesis específica planteada en la investigación. Es por ello, que se afirma la existencia de una correlación positiva y de intensidad considerable entre la dimensión “Estimulación Intelectual” y la variable dependiente “Productividad Laboral”. Igualmente, de acuerdo al resultado del análisis de regresión lineal, mediante el Coeficiente de determinación (0.4566) sugiere, a partir de la percepción de los trabajadores encuestados, la existencia de una relación causal positiva y de intensidad media, entre la dimensión ($D3$) y la variable dependiente (Y), la cual puede ser explicada mediante una ecuación lineal ($Y = 0.4343X + 2.4082$).

La cuarta hipótesis específica planteada en esta investigación, sostiene que la Consideración Individualizada de los líderes tiene una relación con la Productividad Laboral de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana, 2019. Con respecto a los resultados descriptivos, la cantidad de respuestas en los ítems que conforman la dimensión Consideración Individualizada coinciden mayoritariamente con “Casi Siempre” (41%), consecuentemente, las respuestas “A veces” (32%), son el segundo grupo mayoritario. Ante ello, el resultado

de la prueba no paramétrica del Coeficiente de correlación de Spearman (0764), y a un $p \text{ valor} = 0.000$ menor al nivel de significancia establecido del 5%, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la cuarta hipótesis específica planteada en la investigación. Es por ello, que se afirma la existencia de una correlación positiva y de intensidad muy fuerte entre la dimensión “Consideración Individualizada” y la variable dependiente “Productividad Laboral”. Asimismo, de acuerdo al resultado del análisis de regresión lineal, mediante el Coeficiente de determinación (0.5704) sugiere, a partir de la percepción de los trabajadores encuestados, la existencia de una relación causal positiva y de intensidad considerable, entre la dimensión (D4) y la variable dependiente (Y), la cual puede ser explicada mediante una ecuación lineal ($Y = 0.503X + 2.1858$).

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1.Conclusiones

La presente investigación estableció como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional con la productividad laboral de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019. En este sentido, se realizaron pruebas de estadísticos no paramétricos en base a la cuantificación de la percepción de los trabajadores encuestados a través de un muestreo probabilístico aleatorio. Los resultados obtenidos producto de dichas pruebas resultaron en un coeficiente de correlación por rangos ordenados de Spearman de 0.765, un coeficiente de determinación de 0,533, así como de un p-valor de 0.00 menor al nivel de significancia determinado ($p\text{-valor} < 0,05$), por los cuales se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tal motivo, se infiere que al combinar los distintos comportamientos del líder transformacional; tales como la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, dentro de un grupo de trabajo y/o sobre un colaborador, se genera una mayor productividad por parte de los trabajadores implicados, lo que conlleva a una mayor productividad para la organización. En conclusión, los comportamientos del liderazgo transformacional tienen una mayor influencia en la productividad, por lo que se cumplen con los objetivos en el plazo establecido, de manera que la empresa se mantiene sostenible y rentable en el tiempo.

Como primer objetivo específico, esta investigación estableció determinar si la influencia idealizada de los líderes tiene una relación con la productividad laboral de los

trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019. Los resultados indicaron que existe un coeficiente de correlación por rangos ordenados de Spearman de 0,677, un coeficiente de determinación de 0,4247 y de un p-valor de 0.00, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Estos índices permiten inferir que existe una correlación positiva considerable y una causalidad positiva débil-moderada entre la referida dimensión y la variable de estudio. Por tal motivo, se infiere que, al crear un ejemplo de rol donde el líder priorice las necesidades del equipo sobre las de él y donde se aplique una conducta ética y moral coherente dentro del ámbito laboral, genera bienestar para el trabajador, manera en la cual, se identifica fuertemente con la visión, los valores e ideales de la organización.

Para el segundo objetivo específico, se estableció determinar si la motivación inspiracional de los líderes tiene una relación con la productividad laboral de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019. Para dar respuesta a ello considerando la cuantificación de la percepción de los trabajadores encuestados sobre la indicada dimensión, se llevaron a cabo pruebas no paramétricas a través del coeficiente de correlación por rangos ordenados de Spearman cuyo resultado fue de 0,671, coeficiente de determinación de 0.4033, así como de un p-valor de 0.00, lo cuales sugieren que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alternativa. Este resultado permite inferir que existe una correlación positiva considerable y una causalidad positiva débil-moderada entre la referida dimensión y la variable en cuestión. Por tal motivo, se infiere que, al crear un ejemplo de rol donde el líder priorice las necesidades del equipo sobre las de él y donde se aplique una conducta ética y moral coherente dentro del ámbito laboral, genera bienestar para el trabajador,

manera en la cual, se identifica fuertemente con la visión, los valores e ideales de la organización.

De conformidad con lo propuesto como tercer objetivo específico, se estableció determinar si la estimulación intelectual de los líderes tiene una relación con la productividad laboral de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019. A través del análisis de las pruebas no paramétricas del coeficiente de correlación de rangos ordenados de Spearman con resultado de 0.702 coeficiente de determinación de 0,4566 y de un p-valor de 0.00, menor al nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En este sentido, se puede inferir la existencia de una correlación positiva considerable y de causalidad positiva débil-moderada entre la dimensión citada y la variable en cuestión. Por tal motivo, se infiere que, al llevar a cabo una retroalimentación continua positiva e invitar al cuestionamiento de suposiciones y problemas para la creación de nuevas ideas, genera que el trabajador explore nuevas habilidades y gane mayor confianza en sí mismo, lo que conlleva a un aprendizaje individual favorecedor para la organización.

Por último, los resultados de la prueba de hipótesis para el cuarto objetivo específico, donde se estableció determinar si la consideración individualizada de los líderes tiene una relación con la productividad laboral de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019, se determinó un coeficiente de correlación de rangos ordenados de Spearman de 0.764, un coeficiente de determinación de 0.5704 y un p-valor de 0.00, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es por ello, que se infiere que existe una correlación positiva muy fuerte y una causalidad positiva moderada entre la dimensión en referencia y la variable de estudio. Por tal motivo, se infiere que, al resaltar la labor individual,

prestar atención especial a las necesidades personales del colaborador y al demostrar empatía con cada una de las personas que conforman un área o equipo de trabajo, genera que el trabajador se sienta altamente motivado e involucrado con su labor, lo que conlleva a una participación activa y positiva frente los objetivos planteados organizacionalmente.

6.2.Recomendaciones

En virtud de la correlación positiva muy fuerte y de la causalidad positiva moderada entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral de los trabajadores en las empresas de servicio de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019, se recomienda a las diversas empresas del sector a trabajar en conjunto con el personal encargado de las políticas de Recursos Humanos, a fin de incluir como objetivo organizacional la búsqueda y/o desarrollo de personal a cargo, ya sean socios, directores, gerentes y jefes, que presenten los comportamientos de un líder transformacional, los cuales llevarán al cumplimiento de las metas organizacionales de productividad laboral a través del desarrollo de nuevas capacidades, compromiso y motivación de los colaboradores.

Dado que, la dimensión influencia idealizada presenta una correlación positiva considerable y de causalidad positiva media con respecto a la productividad laboral de los trabajadores en las empresas de servicio de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019, se recomienda a las diversas empresas del sector que se enfoquen en conseguir un equipo humano en el que sus valores e ideales vayan en congruencia con la misión que tiene la organización, a fin de alinear intereses y reducir brechas laborales.

Puesto que, la dimensión motivación inspiracional presenta una correlación positiva considerable y de causalidad positiva media con respecto a la productividad laboral de los trabajadores en las empresas de servicio de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019, se recomienda a las diversas empresas del sector que apliquen por medio de sus plataformas integradas de colaboración laboral (correos, *yammer*, *basecamp* u otras), la comunicación constante de visión, objetivos y propósitos organizacionales. De igual manera, emplear simbologías de reconocimiento para sus colaboradores, como notificaciones escritas, ceremonias de premiación, beneficios laborales, entre otros, a fin de crear optimismo y motivación.

Visto que, la dimensión estimulación intelectual presenta una correlación positiva considerable y de causalidad positiva moderada con respecto a la productividad laboral de los trabajadores en las empresas de servicio de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019, se recomienda a las diversas empresas del sector que capaciten a sus encargados, en temas de liderazgo y desarrollo profesional a fin de que estos provean a la organización de nuevas formas de pensamiento, además de que a partir de su experiencia promuevan el cambio sin resistencia.

Ya que, la dimensión consideración individualizada presenta una correlación positiva muy fuerte y una causalidad positiva moderada con respecto a la productividad laboral de los trabajadores en las empresas de servicio de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019, se recomienda a las diversas empresas del sector que opten por un *Mentoring* para los líderes ya experimentados, a fin de que este, dentro de su rol

en la organización, acepte ser una guía para aquellos con menos experiencia en la empresa y tenga mayor probabilidad de ser un modelo de rol y fuente de valor.

Por último, de acuerdo con los hallazgos obtenidos en la investigación, se sugiere a los futuros investigadores que profundicen en estudios de otros modelos teóricos de liderazgo y su relación con la productividad laboral de los trabajadores de empresas de servicios de auditoría, con el fin de determinar y poder comparar si el grado de correlación es mayor a la inferida en la presente investigación, para que las organizaciones puedan aplicar la que mejor resultados brinde. Sin embargo, es importante recalcar que podrían existir otros factores que influyan en la productividad laboral, por lo que también se recomienda que sean evaluadas.

7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adame, R. (23 de enero de 2017). El liderazgo de las empresas de servicios profesionales. *Blog Linkaform*. Recuperado de <https://blog.linkaform.com/el-liderazgo-de-las-empresas-de-servicios-profesionales> [Consulta: 12 de diciembre de 2019].
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte de la Universidad Autónoma de Barcelona*, 9 (1-2), 123-133. Recuperado de: <http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta: 25 de enero de 2020].
- Banco Central de Reserva del Perú (BCRP). (2019). *Cuadros estadísticos*. Lima: BCRP. Recuperado de <http://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/nota-semanal/cuadros-estadisticos.html> [Consulta: 29 de noviembre de 2019].
- Barceló, J. (17 de julio de 2019). Características del liderazgo transformacional. *IMF Business School*. Recuperado de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/liderazgo/caracteristicas-del-liderazgo-transformacional/> [Consulta: 19 de noviembre de 2019].
- BBVA (10 de enero de 2015). ¿Qué son los servicios profesionales?. *BBVA*. Recuperado de: <https://www.bbva.com/es/los-servicios-profesionales/> [Consulta: 13 de diciembre de 2019].
- Berdecía, Z. , Gonzales, J. y Carrasquillo, C. (2013). *Estilos de Liderazgo para el Éxito Organizacional: Estudio de Casos Múltiple en Empresas Puertorriqueñas*. Regent University Escuela de Negocios y Liderazgo^[1]. Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo. Recuperado de

<https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no2/realvol1no2.pdf#page=45> [Consulta: 1 de diciembre de 2019]

Bonilla, M. (26 de abril de 2019). Auditoría financiera, dinámica con sentido integral. *Auditool – Red Global de Conocimientos en Auditoría y Control Interno*. Recuperado de <https://www.auditool.org/blog/auditoria-externa/6506-auditoria-financiera-dinamica-con-sentido-integral> [Consulta: 5 de mayo de 2020].

Cámara de Comercio de Madrid. (22 de mayo de 2019). Cómo medir la productividad de los empleados. *Cámara de Comercio de Madrid*. Recuperado de <https://www.mba-madrid.com/empresas/medir-productividad-empleados/> [Consulta: 12 de diciembre de 2019].

Cequea, M. & Núñez, M. (marzo, 2011). Factores humanos y su influencia en la productividad. *Revista Venezolana de Gerencia de la Universidad del Zulia*, 16 (53), 116-137. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29018414007.pdf> [Consulta: 3 de diciembre de 2019]

Cequea, M. & Rodríguez-Monroy, C. (2012) Productividad y Factores Humanos. Un Modelo con Ecuaciones Estructurales. Recuperado de <http://oa.upm.es/10777/> [Consulta: 18 de Enero de 2020].

Chacaltana, J. & Yamada, G. (2009). Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú. Working paper No 691. *Inter-American Development Bank, Research Department, Washington DC*. Recuperado de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/51423/1/613977726.pdf> [Consulta: 13 de diciembre de 2019].

Cruz, Y. & Rodea, M. (2014). *Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados - Caso Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca*. (Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Administración. Amecameca, México). Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta: 30 de enero de 2020].

CTMA Consultores (13 de junio de 2017). Empresas de auditoría: objetivo y actividades [Entrada en página web]. Recuperado de <https://ctmaconsultores.com/empresas-auditoria-objetivos-actividades/> [Consulta 28 de enero de 2020].

Cuadra, A. & Veloso, C. (2007). *Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/242287095_Liderazgo_Clima_y_Satisfaccion_Laboral_en_las_Organizaciones [Consulta: 11 de diciembre de 2019].

Durán, M. & Castañeda, D. (agosto, 2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 18 (1), 135-147. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/16256/1/Relaci%20entre%20liderazgo%20transformacional%20y%20transaccional%20con%20la%20conducta%20de%20compartir%20conocimiento%20en%20dos%20empresas%20de%20servicios.pdf> [Consulta: 28 de noviembre de 2019].

Fernández, M., & Quintero, N. (marzo, 2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22 (77), 56-74. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf> [Consulta: 22 de enero de 2020].

Frías-Navarro, D. (2019). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. España: Universidad de Valencia. Recuperado de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf> [Consulta: 30 de marzo de 2020].

Gamero, C. (2017). *Estadística I: Elementos de Estadística Descriptiva y de Teoría de la Probabilidad*. Málaga: UMA editorial. Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/upc.remotexs.xyz/lib/upcsp/detail.action?docID=5214512> [Consulta: 17 de abril de 2020].

Ganga, F. & Navarrete, E. (2014). *Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional*. Venezuela: Universidad del Zulia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29031856009> [Consulta: 08 de mayo de 2020].

García, M. (Enero-Junio, 2015). Formulación de un modelo de liderazgo a partir desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11 (1), 60-79. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111> [Consulta: 25 de Enero de 2020].

Great Place To Work (GPTW) (2018). *Mejores lugares para trabajar 2018*. Lima: GPTW. Recuperado de <https://www.greatplacetowork.com.pe/images/lists/las-mejores-2018/GPTW-Los-Mejores-Lugares-Para-Trabajar-2018.pdf> [Consulta: 11 de diciembre de 2019].

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª ed. Recuperado de <https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada>

[de la investigac3a3c2b3n -sampleri- 6ta edicion1.pdf](#) [Consulta: 26 de noviembre de 2019].

Hannoun, Giorgina (2011) *Satisfacción Laboral* (Trabajo de investigación de licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Económicas, Argentina) Recuperado de <https://bdigital.uncu.edu.ar/4875> [Consulta: 29 de noviembre de 2020].

Herrera, M. (2020). Fórmula para cálculo de la muestra poblaciones finitas. Bioestadístico. Recuperado de https://bioestadistico.com/?option=com_content&view=article&id=153%3Acalculo-del-tamano-de-la-muestra-para-estimar-parametros-categoricos-en-poblaciones-finitas&catid=46%3Acalculo-del-tamano-de-la-muestra&Itemid=213 [Consulta: 28 de febrero de 2020].

IBM Knowledge Center (2017). *Documentación de IBM SPSS Statistics Subscription*. Página oficial. Recuperado de https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/es/SSLVMB_sub/statistics_kc_ddita_cloud/spss/product_landing_cloud.html [Consulta: 20 de abril de 2020].

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2019). *Biblioteca Virtual, Boletines, Sector Servicios*. Lima: INEI. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/encuesta-mensual-del-sector-servicios-8536/1/> [Consulta: 30 de noviembre de 2019].

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2019). *Comportamiento de la economía peruana en el tercer trimestre del 2019. N° 04, noviembre 2019*. Lima: INEI. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/pbit_2019_iiit.PDF [Consulta: 30 de noviembre de 2019].

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2019). *Encuesta Mensual del sector servicios. N° 11, noviembre 2019*. Lima: INEI. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_servicios_nov_2019.pdf [Consulta: 30 de noviembre de 2019].

Instituto Peruano de Economía (IPE). (2017). *Productividad Laboral*. Lima: IPE. Recuperado de <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/> [Consulta: 10 de diciembre de 2019].

Jaimes, L., Luzardo, M. & Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Minas, Departamento de Ingeniería de la Organización. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175> [Consulta: 08 de mayo de 2020].

Joblers. (2019). *Productividad laboral*. Valencia: Joblers. Recuperado de <https://www.joblers.net/productividad-laboral/> [Consulta: 30 de noviembre de 2019].

KPMG Perú. (2020). *Auditoría: Pieza clave para la toma de decisiones en los mercados de capitales*. Lima: KPMG. Recuperado de <https://home.kpmg/pe/es/home/services/audit.html> [Consulta: 4 de abril de 2020].

Leaders League (2020). *Auditoría & asesoría contable - Clasificación 2020 - Perú*. París: Leaders League. Recuperado de <https://www.leadersleague.com/es/clasificaciones/socios-de-direccion->

[financiera-audidores-asesores-financieros-clasificacion-2020-auditor-y-asesor-contables-peru](#) [Consulta: 30 de enero de 2020].

Leaders League. (2020). *Página web oficial*. París: Leaders League. Recuperado de <https://www.leadersleague.com/en/about-us> [Consulta: 30 de enero de 2020].

Lupano, M. & Castro, A. (2013). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Revista Psicodebate, Psicología, Cultura y Sociedad*, (6), 107-121. Recuperado de <http://repositorio.cucea.udg.mx/jspui/handle/123456789/113> [Consulta: 12 de diciembre de 2019].

Lupano, M., Bernatuil, D. & Nader, M, (2007) *Teoría y evaluación del liderazgo*. . Recuperado de http://www.academia.edu/download/33492541/TYEL_cap1_pag1_a_26.pdf [Consulta: 22 de Enero de 2020].

Lapo, M. & Jácome, M. (diciembre, 2015). El liderazgo y su evolución histórica. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 36 (9), 11-16. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6419728> [Consulta: 25 de enero de 2020].

Machado, L. (mayo, 2016). El liderazgo transformacional como clave de éxito para obtener un equipo de trabajo altamente productivo. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14447/MachadoCarrilloLuzAida2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta: 30 de enero de 2020].

Martínez, P. & Yampufé, M. (2019). Liderazgo transformacional y su influencia en la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.

A. C (Trabajo de Investigación, Universidad Tecnológica del Perú. Lima, Perú)
Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/2499> [Consulta: 30 de enero de 2020].

Martinez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman Caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8 (2). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017 [Consulta: 2 de abril de 2020].

Marvel, M., Rodríguez, C. & Núñez, M. (octubre, 2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7 (2), 549-584. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf> [Consulta: 22 de noviembre de 2019].

Meet Your Talent. (25 de enero de 2017). ¿Quieres saber qué hace un auditor financiero? [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=y22nGdqCwqs> [Consulta: 10 de abril de 2020].

Mena, F. (8 de mayo de 2018). Auditorías: ¿Por qué son importantes para mi empresa?. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/auditorias-son-importantes-mi-empresa-233088-noticia/?ref=gesr> [Consulta: 2 de febrero de 2020].

Mendoza, M. & Ortiz, C. (junio, 2006). El liderazgo transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión de la Universidad Militar Nueva Granada de Colombia*, 14 (1), 118-134. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf> [Consulta: 12 de diciembre de 2019].

Mendoza, M., Ortiz, C. & Parker, H. (julio, 2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo transformacional. *Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle*, 7 (27), 25-41. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/342/34202702.pdf> [Consulta: 25 de enero de 2020].

Molero, F., Recio, P. & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: Un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22 (3), 495-501. Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3758> [Consulta: 17 de diciembre de 2019].

Moncayo, C. (25 de junio de 2018). Así se compone un equipo de auditoría. *Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia*. Recuperado de <https://www.incp.org.co/asi-se-compone-equipo-auditoria/> [Consulta: 5 de mayo de 2020].

Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8 (1), 98-104. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978> [Consulta: 17 de abril de 2020].

Morales, P. & Rodríguez, L. (2016). Aplicación de los Coeficientes Correlación de Kendall y Spearman. Recuperado de <http://www.postgradovipi.50webs.com/archivos/agrollania/2016/agro8.pdf> [Consulta: 17 de marzo de 2020].

- Nader, M. & Castro, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional - transaccional de Bass. *Universitas Psychologica*, 6 (3), 689-698. Recuperado de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/150> [Consulta: 25 de noviembre de 2019].
- Naranjo, J., & Giraldo, D. (2014). Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/NaranjoAgudelo-JorgeAndres-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta: 23 de Enero de 2020].
- Núñez, I. (2018). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores del estudio contable Contadores Públicos & Auditores Andrade S.A.C. Lurín - 2018*. (Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú, Facultad de Ciencias de Gestión. Lima, Perú). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/793/1/Nunez%20Ramos%2c%20Isabel%20Rosario.pdf> [Consulta: 29 de enero de 2020].
- Observatorio de RRHH (ORH). (22 de julio de 2019). ¿Qué tipo de liderazgo es el más deseado por los trabajadores? *Observatorio de RRHH*. Recuperado de <https://www.observatoriorh.com/liderazgo/que-tipo-de-liderazgo-es-el-mas-deseado-por-los-trabajadores.html> [Consulta: 12 de diciembre de 2019].
- Pacsi, A., Estrada, W., Pérez, A., & Cruz, P., (2014) Liderazgo Laissez Faire. Revista Científica Valor Agregado 1 (1) Recuperado de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/816 [Consulta: 23 de Enero de 2020].

Pedraja, L., Rodríguez, E. & Rodríguez, J. (agosto, 2006). Liderazgo y decisiones estratégicas: una perspectiva integradora. *Interciencia*, 31 (8), 577-582. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/339/33911905.pdf> [Consulta: 25 de enero de 2020].

Prada, R. (2013). La adaptación al Cambio y al Servicio: Claves del Liderazgo en el Mejoramiento de la Productividad en las Organizaciones. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo – REAL*, 1 (2), 45-50. Recuperado de <https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no2/realvol1no2.pdf#page=45> [Consulta: 1 de diciembre de 2019].

PricewaterhouseCoopers México. (PwC México). (2020). Sitio web oficial. Ciudad de México: PwC. Recuperado de <https://www.pwc.com/mx/es> [Consulta: 29 de enero de 2020].

PricewaterhouseCoopers Perú (PwC Perú) (2020), Auditoría Lima: PwC. Recuperado de <https://www.pwc.pe/es/servicios/assurance.html> [Consulta: 30 de enero de 2020].

Ramírez, O. (2017). *Correlación y Regresión Lineal*. Recuperado de <https://rpubs.com/osoramirez/316691> [Consulta: 24 de abril de 2020].

Real Academia Española (RAE). (2019). *Sitio web oficial*. Madrid: RAE. Recuperado de <https://www.rae.es/> [Consulta: 17 de diciembre de 2019].

Rocha, H. (2017). Características fundamentales con las que una Firma de auditoría debe contar. *Blog de TGS México*. Recuperado de <http://blog.rocha.com.mx/blog/caracter%C3%ADsticas-fundamentales-con-las->

[que-una-firma-de-auditor%C3%ADa-debe-contar](#) [Consulta: 29 de enero de 2020].

Rodríguez, A. (9 de diciembre de 2014). Estilo de liderazgo en empresas de servicios especializados. La Región. Recuperado de <https://www.laregion.es/articulo/euro/estilo-liderazgo-empresas-servicios-especializados/20141209191747509399.html>. [Consulta: 14 de diciembre de 2019].

Rosales, I. (2018). Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia - 2018. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Escuela Profesional de Administración. Huaraz, Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26539/Rosales_LII.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Consulta: 30 de enero de 2020].

Salas, A. (2013). Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo (Tesis doctoral, Universitat De Valencia, Facultad de Economía. Valencia, España). Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/71013106.pdf> [Consulta: 25 de enero de 2020].

Salazar, J., Guerrero, J. Machado, Y. & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20 (4). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004 [Consulta: 1 de diciembre de 2019].

Sánchez, J. & Calderón, V. (2012). Diseño de proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657->

[62762012000100004&script=sci_arttext&tlng=en](#) [Consulta: 29 de enero de 2020].

Sevilla, A. (2020). Productividad. Economipedia, haciendo fácil la economía. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html> [Consulta: 30 de enero de 2020].

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE). (2017). *Caracterización de Lima Metropolitana*. Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2017/08/PERFIL-LIMA-METROPOLITANA.pdf> [Consulta: 17 de diciembre de 2019].

Superintendencia de Banca, Seguros y AFP. (SBS). (2020). *Empresas inscritas en el registro de sociedades de auditoría externa resae*. Recuperado de <http://www.sbs.gob.pe/supervisados-y-registros/registros/otros-registros/registro-de-sociedades-de-auditoria-externa-resae> [Consulta: 30 de enero de 2020].

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. (SUNAT). (2020). *Criterios de búsqueda – Consulta RUC*. Recuperado de <https://e-consultaruc.sunat.gob.pe/cl-ti-itmrconsruc/frameCriterioBusqueda.jsp> [Consulta: 25 de abril de 2020].

Torrecilla, O. (2008). *Clima Organizacional y su relación con la productividad laboral*. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/50735796/Clima_organizacional.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_SU_RELACION_CON.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200130%2Fus-east-

[1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200130T230541Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=e7afb14826c58fef8ac5e14b7328fef6387869eea03b4099699fe6c0f49856](http://hdl.handle.net/10757/648643) [Consulta: 30 de enero de 2020].

Torres, P. (2009). *Relación entre clima laboral y liderazgo transformacional en las gerencias de servicios financieros y créditos y cobranzas de la empresa Banco Azteca del Perú S.A.* Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/648643> [Consulta: 08 de mayo de 2020].

Vázquez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 11 (1), 74-91. Recuperado de <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol11num1/art5.pdf> [Consulta: 22 de enero de 2020].

Vega, C. & Zavala, G. (2014). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno.* Chile: Universidad Chile, Facultad de Ciencias Sociales Departamento de Psicología. Recueprado de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf [Consulta: 08 de mayo de 2020].

Virhuez, A. (2014) Liderazgo y su influencia en la productividad de los obreros del área servicio- empresa Ferreyros S.A., Cercado de Lima, 2017. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo. Lima, Perú). Recueprado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13763> [Consulta: 29 de enero de 2020].

8 ANEXOS

8.1 Anexo 01: Matriz de Consistencia

Ver matriz de consistencia en la siguiente página:

Tipo y diseño de la investigación	Población y Muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar
Alcance de la investigación: Correlacional Simple. Enfoque: Cuantitativa. Diseño: No experimental de corte transversal.	1. Población de estudio: La población estuvo conformada por 2,912 trabajadores de las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana en el 2019. 2. Tipo de muestreo: Muestreo aleatorio simple 3. Muestra de estudio: Se consideraron a 340 trabajadores de las empresas de servicios de auditorías en Lima Metropolitana en el 2019 como muestra.	VARIABLE 01: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		DESCRIPTIVA: En esta investigación académica se hace uso de la estadística descriptiva para analizar y describir datos numéricos; estableciendo conclusiones, a priori, a partir de ellos.
		Técnicas: Encuesta tipo Likert Instrumentos: Cuestionario	Monitoreo: Estadístico inferencial Ámbito de Aplicación: Lima Metropolitana Forma de Administración: Google Forms	
		VARIABLE 02: PRODUCTIVIDAD LABORAL		INFERENCIAL: En esta investigación académica se hace uso de la estadística inferencial para, a partir de una muestra, analizar y estimar conclusiones respecto de la población. Asimismo, en este trabajo se realizan las respectivas pruebas de hipótesis a fin de cuestionar las afirmaciones hechas por los investigadores.
		Técnicas: Encuesta tipo Likert Instrumentos: Cuestionario	Monitoreo: Estadístico inferencial Ámbito de Aplicación: Lima Metropolitana Forma de Administración: Google Forms	

8.2 Anexo 02: Formato del instrumento para la recolección de datos - encuesta

Bienvenidos,

La presente encuesta es aplicable para aquellas personas que trabajen o hayan trabajado durante el año 2019 en el sector de servicios profesionales prestados a empresas, específicamente, en el servicio de Auditoría.

El objetivo es analizar el comportamiento del líder a cargo y la apreciación que tienen sus colaboradores con respecto a su trabajo. Para fines de la presente encuesta, se define como "líder" a aquella persona que el colaborador reporta o responde, ya sea jefe inmediato o superior. En caso de contar con más de un líder, considerar a la persona con quien haya trabajado más.

Agradecemos responder a estas 48 preguntas de la manera más honesta posible.

De igual manera, recalcamos que la encuesta tiene fines de investigación académica y se presenta de forma anónima.

Gracias de antemano por la participación

DATOS PRELIMINARES

1. Género del trabajador

Masculino	
Femenino	

2. Cargo del trabajador

Practicante	
Asistente/Analista	
Encargado/Jefe/Senior ó Similar	

3. Género de mi líder

Masculino	
Femenino	

4. Cargo de mi líder

Encargado/Jefe/Senior ó Similar	
Gerente	
Director/Socio	

5. Edad del trabajador

De 20 a 25 años	
De 26 a 30 años	
De 31 a 35 años	
De 36 a 40 años	
De 41 a 50 años	
De 51 a 60 años	

6. Edad de mi líder

De 20 a 25 años	
De 26 a 30 años	
De 31 a 35 años	
De 36 a 40 años	
De 41 a 45 años	
De 46 a 50 años	

7. ¿Trabaja actualmente o ha trabajado durante el 2019 en una empresa de servicio de auditoría?

Si	
No	

8. Tiempo laborando en una empresa de servicios de auditoría

3 meses	
De 3 meses a 6 meses	
De 6 meses a 1 año	
De 1 año a 2 años	
De 2 años a 5 años	
De 5 años a 10 años	
Más de 10 años	

9. De desearlo, indicar el nombre de la empresa de servicios de auditoría donde labora, de lo contrario dejar en blanco

Respuesta Opcional: _____

10. Región en la que opera la empresa

Lima	
Otro	

INICIO DE LA ENCUESTA

En la casilla en blanco, ingrese el número que refleje su opinión, teniendo en cuenta los siguientes valores:

- (1) CASI NUNCA
- (2) NUNCA
- (3) A VECES
- (4) SIEMPRE
- (5) CASI SIEMPRE

No existe respuesta buena, mala, correcta o incorrecta. Es libre de brindar su apreciación de acuerdo a su experiencia.

Influencia Idealizada		
11	Mi líder actúa de modo que se gana mi respeto	
12	Admiro la labor que mi líder realiza cada día	
13	Mi líder se ha ganado la confianza de sus colaboradores	
14	Mi líder demuestra interés por las necesidades individuales y colectivas	
15	Mi líder es coherente entre lo que dice con lo que hace	
Motivación Inspiracional		
16	Mi líder define y comunica de manera eficaz la visión, objetivos y propósitos organizacionales	
17	Mi líder genera pasión y entusiasmo en los demás por alcanzar los objetivos	
18	Mi líder mantiene una constante retroalimentación con su equipo	
19	Mi líder utiliza la simbología para el reconocimiento de un colaborador (notificaciones escritas, ceremonias, beneficios en el trabajo, etc.)	
Estimulación Intelectual		
20	Mi líder aumenta la confianza en mí mismo/a	
21	Mi líder me motiva a seguir aprendiendo más allá de mis labores de oficina	
22	Mi líder fomenta la mejora continua en el trabajo diario	
23	Mi líder invita a mirar los problemas desde varios ángulos	

24	Mi líder sugiere nuevas formas de resolver los obstáculos	
25	Mi líder llama a la reflexión sobre la resolución de problemas	
Dimensión 4: Consideración Individualizada		
26	Mi líder contribuye al desarrollo de mis fortalezas y habilidades	
27	Mi líder resalta la labor individual para el cumplimiento de objetivos	
28	Mi líder comunica la importancia que genera cada puesto en la organización	
29	Mi líder demuestra empatía con las necesidades de cada individuo	
30	Mi líder apoya las propuestas de los colaboradores	
Productividad Laboral Individual		
31	Me siento motivado/a para ir a trabajar	
32	Considero que mi trabajo impacta positivamente en los clientes	
33	Sé que mi participación hace una diferencia en la organización	
34	Estoy comprometido con la organización	
35	Me identifico con la visión a futuro de la organización	
36	Mis valores e ideales están alineados con la empresa	
37	Exploro y desarrollo nuevas habilidades	
38	Me siento capaz de tomar decisiones	
Productividad Laboral Grupal		
39	Conozco mis responsabilidades y las realizo de acuerdo al plan de acción	
40	Cuento con la información necesaria para realizar mis responsabilidades	
41	Existe el apoyo mutuo entre los colaboradores, incluso al realizar actividades extra	
42	Junto con mis compañeros de trabajo, ¿tenemos una meta colectiva?	

Productividad Laboral Organizacional		
43	Se cumple con los objetivos en el tiempo establecido	
44	Se prioriza las actividades de acuerdo a la importancia y repercusión sobre la visión establecida	
45	Siento que la organización donde laboro es sostenible en el tiempo	
46	Siento que la organización donde laboro es rentable en el tiempo	
47	Siento que la organización donde laboro está bien dirigida hacia su visión de futuro	
ADICIONAL		
48	Considero que hay una relación directa entre el desempeño de mi líder con mi productividad laboral	

FIN DE LA ENCUESTA

Muchas gracias por participar.

Ver link de encuesta en Google Forms:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfRVTjnGCSZk1cQRaOagI1xnX8XQwJTVZBSxxZHBI6Klm7QA/viewform>

8.3 Anexo 03: Carta de validación de jueces expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Doctor(a)
Karina Bartra
Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Titulación en Administración de la UPC, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Licenciado en Administración.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Liderazgo Transformacional y su relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana, 2019 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- ✓ Carta de presentación.
- ✓ Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- ✓ Matriz de operacionalización de las variables.
- ✓ Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Aragonez Medrano, José Jeffrey
DNI: 73243252

Changanaqui Arias, Ana Lucía
DNI: 73572314

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1:

Liderazgo Transformacional: enfatiza las emociones y los valores y dan por hecho que líderes y subordinados se impulsan mutuamente hacia niveles más altos de moralidad y motivación. (Bass, 1997 como se cita en Nader & Castro, 2007)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Influencia Idealizada

Según Vega y Zavala (2004), en su trabajo de investigación, señalan que:

El líder desarrolla comportamientos que resultan ser modelos de rol para sus seguidores, pudiendo demostrar consideración por las necesidades de los otros, incluso sobre sus propias necesidades, compartiendo riesgos con los seguidores, siendo consistente y mostrando altos estándares de conducta ética y moral. (p. 61).

En Nader y Castro (2007), se define este comportamiento cuando el líder busca ganarse el respeto de sus seguidores, generar altos niveles de confianza con ellos y replicar este comportamiento para alcanzar un rendimiento mayor a lo esperado.

Además, Mendoza y Ortiz (2006), mencionan que los líderes de este tipo se caracterizan por el carisma y son percibidos por los seguidores como poseedores de un grado alto de moralidad, confianza e integridad. Toman la posición más alta en la cadena de mando y sus logros lo celebran en conjunto. En esta investigación, además se definen dos subdimensiones que comprenden los atributos y conductas personales del

líder.

De igual manera, en Ganga y Navarrete (2014), hacen referencia a los líderes que proyectan la influencia idealizada como aquellos que “son admirados, bienquistos, reconocidos, respetados y valorados; características que le permiten obtener la confianza y el valimiento de sus seguidores. Estas cualidades convierten a estos líderes transformacionales en ejemplos, en arquetipos a seguir, por parte de sus colaboradores” (p. 9).

También en Ganga y Navarrete (2014), recalcan las dos subdimensiones antes mencionadas. *La influencia idealizada atribuida*, por su parte, la definen como aquellas acciones que realiza el líder, las cuales provocan complacencia y fascinación a los seguidores. Por otro lado, *la influencia idealizada conductual*, hace referencia a un comportamiento específico que el líder demuestra, generando una influencia positiva.

Dimensión 2: **Motivación Inspiracional**

Según Bass (1985, como se cita en Vega y Zavala, 2004), menciona que:

La inspiración también puede ser autogenerada, y no tener base en el Carisma, es decir, puede venir de significados, símbolos y rituales institucionales y/o culturales, que pueden ser utilizados por el líder para motivar a los seguidores a trascender sus propios intereses por el bienestar de la organización. (p. 74)

En Nader y Castro (2007), se le describe como la comunicación eficaz del líder con sus seguidores sobre la visión de futuro, objetivos y propósitos definidos, con la finalidad de generar pasión y entusiasmo hacia la misma.

Además, en Mendoza y Ortiz (2006), se menciona que este tipo de líder tiene la

habilidad de motivar a sus seguidores para alcanzar un rendimiento mayor, el cual provoca esfuerzos extras y se logra convencer a los seguidores de sus habilidades. Este comportamiento crea la disposición para el cambio y alienta un amplio rango de intereses.

De igual manera, en Ganga y Navarrete (2014), se recalca que para este escenario se potencia el trabajo en equipo, así como también, el líder debe ofrecer una visión de futuro atractiva para seguidores y a nivel organizacional.

Finalmente, los autores Bass y Avolio (1994, como se cita en Torres, 2009), indican que:

Para aumentar las expectativas de los seguidores sobre lo que pueden lograr, los líderes inspiracionales también utilizan la capacitación y el empoderamiento. A través del aprendizaje constante y el mejoramiento, el líder puede mostrar a los seguidores como obtener los recursos necesarios para alcanzar sus metas, aumentar su autonomía y oportunidades, entrenándolos y apoyándolos. El líder inspiracional se orienta a la acción, por lo que permite la toma de riesgos, la experimentación y el aprendizaje, tolera los errores y aumenta paulatinamente las demandas a sus subordinados, y con ello eleva su sensación de poder. Los líderes inspiracionales ayudan a crear una visión compartida con sus seguidores de un estado organizacional que se desea en el futuro, mostrándoles cómo alcanzarlo (p. 31).

Dimensión 3: Estimulación Intelectual

Según Bass y Avolio (1994, como se cita en Vega y Zavala, 2004), indican que:

La Estimulación Intelectual puede verse cuando los líderes transformacionales estimulan a sus seguidores para ser innovadores y creativos, mediante el cuestionamiento de suposiciones y el reencuadre de problemas, solicitándoles nuevas ideas y soluciones, sin enjuiciar sus aportes por ser distintos a los del líder, ni criticar sus errores en público (p.85).

Así mismo, en Nader y Castro (2007), es identificada como la capacidad del líder para impulsar a que sus seguidores resuelvan dificultades y obstáculos de manera creativa e innovadora, creando una mejora continua.

De igual manera, Mendoza y Ortiz (2006), definen la estimulación intelectual como la capacidad del líder de empoderar a sus seguidores, para que analicen los problemas y desarrollen sus propias habilidades.

Además, Ganga y Navarrete (2014), exponen lo siguiente:

Este aspecto considera la actitud del líder, que alienta a sus colaboradores a esforzarse, a ser diligentes, creativos, con capacidad para cuestionar supuestos, redefinir problemas y afrontar primitivas situaciones de manera más innovadora. Un elemento clave en esta parte, es la inexistencia de críticas públicas, respecto de los eventuales errores que puedan cometer las personas en el desempeño de sus funciones. De esta manera los líderes hacen cumplir a sus seguidores las actividades necesarias para el buen funcionamiento de la organización, logrando que ellos sean capaces de respetar y alinearse a las creencias y valores institucionales (p. 9).

Finalmente, Bass (1990, citado en Torres, 2009), señala que este comportamiento se presenta cuando el líder activa la capacidad creativa de sus

seguidores, impulsándolos a la creación de nuevas ideas y el cuestionamiento de los supuestos existentes, utilizando la intuición en la toma de decisiones y en la solución de problemas.

Dimensión 4: Consideración Individualizada

Según Bass y Avolio (1994, como se cita en Vega y Zavala, 2004), señalan que la consideración individualizada trata al seguidor como individuo único, según sus necesidades personales y capacidades que presentan. Además, resaltan que el líder transformacional individualmente considerado “actúa como entrenador o mentor de los seguidores, prestando atención especial a cada una de sus necesidades para su logro y desarrollo; haciendo que cada individuo sienta una valoración única” (p.93).

En Nader y Castro (2007), rescatan la consideración individualizada como el apoyo que el líder provee a su seguidor, prestando atención a necesidades de desarrollo personal, haciéndoles ver que su contribución individual es importante.

Además, para Mendoza y Ortiz (2006), en esta dimensión se incluyen el cuidado, la empatía y el proveer retos y oportunidades para los otros. El líder escucha activamente y es un comunicador fuerte.

De igual manera, Ganga y Navarrete (2014), indican que:

Permite diseñar estrategias individuales de soporte y bienestar a cada trabajador, dado que se reconocen sin problemas las disimilitudes que presentan las personas. Se sostiene que lo ideal es implementar un proceso y establecer un funcionamiento que evite que los seguidores se sientan supervigilados y permanentemente evaluados (p.9).

Finalmente, Torres (2009), recalca que el líder debe informar en gran porcentaje lo que sucede en la organización, de manera que el seguidor se sienta parte del desarrollo de la empresa, permitiendo reaccionar, comunicar y aclarar dudas, en tiempo real.

Variable 2:

Productividad Laboral: Relación entre la producción y el volumen del factor trabajo empleado.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Productividad Laboral Individual

Tienen inherencia en el bienestar, la vinculación a la organización y en su actitud hacia el aprendizaje y el cambio. (Marvel, Rodríguez & Núñez ,2011, p. 559).

Dimensión 2: Productividad Laboral Grupal

Es referida a la actuación de las personas cuando se asocian con otros, para satisfacer necesidades comunes. (Marvel, Rodríguez & Núñez, 2011, p. 559).

Dimensión 3: Productividad Laboral Organizacional

Vincula el desempeño grupal o colectivo y el comportamiento humano en la organización. (Marvel, Rodríguez & Núñez, 2011, p. 559).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE AUDITORÍA EN LIMA METROPOLITANA, 2019.

VARIABLE 01: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
Influencia Idealizada	Atribuida (1 – 3)	1. Mi líder actúa de modo que se gana mi respeto	Medición ordinal (encuesta Likert).	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		2. Admiro la labor que mi líder realiza cada día		
		3. Mi líder se ha ganado la confianza de sus colaboradores		
	Conductual (4 – 5)	4. Mi líder demuestra interés por las necesidades individuales y colectivas		
		5. Mi líder es coherente entre lo que dice con lo que hace		
Motivación Inspiracional	Logros (6 – 7)	6. Mi líder define y comunica de manera eficaz la visión, objetivos y propósitos organizacionales		
		7. Mi líder genera pasión y entusiasmo en los demás por alcanzar los objetivos		
	Reconocimientos (8 – 9)	8. Mi líder mantiene una constante retroalimentación con su equipo		
		9. Mi líder utiliza la simbología para el reconocimiento de un colaborador (notificaciones escritas, ceremonias, beneficios en el trabajo, etc.)		
		10. Mi líder aumenta la confianza en mí mismo/a		
Estimulación Intelectual	Empoderamiento (10 – 12)	11. Mi líder me motiva a seguir aprendiendo más allá de mis labores de oficina		
		12. Mi líder fomenta la mejora continua en el trabajo diario		
	Resolución de Problemas (13 – 15)	13. Mi líder invita a mirar los problemas desde varios ángulos		
		14. Mi líder sugiere nuevas formas de resolver los obstáculos		
		15. Mi líder llama a la reflexión sobre la resolución de problemas		
Consideración Individualizada	Desarrollo Personal (16 – 18)	16. Mi líder contribuye al desarrollo de mis fortalezas y habilidades		
		17. Mi líder resalta la labor individual para el cumplimiento de objetivos		
		18. Mi líder comunica la importancia que genera cada puesto en la organización		
	Empatía (19 – 20)	19. Mi líder demuestra empatía con las necesidades de cada individuo		
		20. Mi líder apoya las propuestas de los colaboradores		

VARIABLE 02: PRODUCTIVIDAD LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
Productividad Laboral Individual	Bienestar (1 – 3)	1. Me siento motivado/a para ir a trabajar	Medición ordinal (encuesta Likert).	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		2. Considero que mi trabajo impacta positivamente en los clientes		
		3. Sé que mi participación hace una diferencia en la organización		
	Vinculación con la Organización (4 – 6)	4. Estoy comprometido con la organización		
		5. Me identifico con la visión a futuro de la organización		
		6. Mis valores e ideales están alineados con la empresa		
	Aprendizaje (7 – 8)	7. Exploro y desarrollo nuevas habilidades		
		8. Me siento capaz de tomar decisiones		
Productividad Laboral Grupal	Responsabilidad (9 – 10)	9. Conozco mis responsabilidades y las realizo de acuerdo al plan de acción	Medición ordinal (encuesta Likert).	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		10. Cuento con la información necesaria para realizar mis responsabilidades		
	Interacción (11 – 12)	11. Existe el apoyo mutuo entre los colaboradores, incluso al realizar actividades extra		
		12. Junto con mis compañeros de trabajo, ¿tenemos una meta colectiva?		
Productividad Laboral Organizacional	Relevancia (13 – 14)	13. Se cumple con los objetivos en el tiempo establecido	Medición ordinal (encuesta Likert).	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		14. Se prioriza las actividades de acuerdo a la importancia y repercusión sobre la visión establecida		
	Sostenibilidad (15 – 17)	15. Siento que la organización donde laboro es sostenible en el tiempo		
		16. Siento que la organización donde laboro es rentable en el tiempo		
		17. Siento que la organización donde laboro está bien dirigida hacia su visión de futuro		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Dimensión1: Influencia Idealizada	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi líder actúa de modo que se gana mi respeto							
2	Admiro la labor que mi líder realiza cada día							
3	Mi líder se ha ganado la confianza de sus colaboradores							
4	Mi líder demuestra interés por las necesidades individuales y colectivas							
5	Mi líder es coherente entre lo que dice con lo que hace							
	Dimensión 2: Motivación Inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi líder define y comunica de manera eficaz la visión, objetivos y propósitos organizacionales							
7	Mi líder genera pasión y entusiasmo en los demás por alcanzar los objetivos							
8	Mi líder mantiene una constante retroalimentación con su equipo							
9	Mi líder utiliza la simbología para el reconocimiento de un colaborador (notificaciones escritas, ceremonias, beneficios en el trabajo, etc.)							
	Dimensión 3: Estimulación Intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Mi líder aumenta la confianza en mí mismo/a							
11	Mi líder me motiva a seguir aprendiendo más allá de mis labores de oficina							
12	Mi líder fomenta la mejora continua en el trabajo diario							
13	Mi líder invita a mirar los problemas desde varios ángulos							
14	Mi líder sugiere nuevas formas de resolver los obstáculos							
15	Mi líder llama a la reflexión sobre la resolución de problemas							
	Dimensión4: Consideración Individualizada	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Mi líder contribuye al desarrollo de mis fortalezas y habilidades							
17	Mi líder resalta la labor individual para el cumplimiento de objetivos							
18	Mi líder comunica la importancia que genera cada puesto en la organización							
19	Mi líder demuestra empatía con las necesidades de cada individuo							
20	Mi líder apoya las propuestas de los colaboradores							
	Dimensión 5: Productividad Laboral Individual	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me siento motivado/a para ir a trabajar							
22	Considero que mi trabajo impacta							

	positivamente en los clientes							
23	Sé que mi participación hace una diferencia en la organización							
24	Estoy comprometido con la organización							
25	Me identifico con la visión a futuro de la organización							
26	Mis valores e ideales están alineados con la empresa							
27	Exploro y desarrollo nuevas habilidades							
28	Me siento capaz de tomar decisiones							
	Dimensión 6: Productividad Laboral Grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Conozco mis responsabilidades y las realizo de acuerdo al plan de acción							
30	Cuento con la información necesaria para realizar mis responsabilidades							
31	Existe el apoyo mutuo entre los colaboradores, incluso al realizar actividades extra							
32	Junto con mis compañeros de trabajo, ¿tenemos una meta colectiva?							
	Dimensión 7: Productividad Laboral Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
33	Se cumple con los objetivos en el tiempo establecido							
34	Se prioriza las actividades de acuerdo a la importancia y repercusión sobre la visión establecida							
35	Siento que la organización donde laboro es sostenible en el tiempo							
36	Siento que la organización donde laboro es rentable en el tiempo							
37	Siento que la organización donde laboro está bien dirigida hacia su visión de futuro							

OBSERVACIONES:

(Precisar si hay suficiencia)

.....

.....

.....

.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

DATOS DEL JUEZ VALIDADOR:

Dr./ Mg.:

DNI:

Especialidad:

..... de de 2020

Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

8.4 Anexo 04: Estadísticos descriptivos por ítem

Estadísticos descriptivos para la variable Liderazgo Transformacional

Dimensión: Influencia Idealizada

1. Mi líder actúa de modo que se gana mi respeto

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	6	2%
Casi Nunca	3	1%
A veces	58	17%
Casi Siempre	143	42%
Siempre	130	38%
Total General	340	100%

2. Admiro la labor que mi líder realiza cada día

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	4	1%
Casi Nunca	11	3%
A veces	84	25%
Casi Siempre	147	43%
Siempre	94	28%
Total General	340	100%

3. Mi líder se ha ganado la confianza de sus colaboradores

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	20	6%
A veces	77	23%
Casi Siempre	116	34%
Siempre	127	37%
Total General	340	100%

4. Mi líder demuestra interés por las necesidades individuales y colectivas

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	4	1%
Casi Nunca	17	5%
A veces	97	29%
Casi Siempre	135	40%
Siempre	87	26%
Total General	340	100%

5. Mi líder es coherente entre lo que dice con lo que hace

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	4	1%
Casi Nunca	4	1%
A veces	88	26%
Casi Siempre	129	38%
Siempre	115	34%
Total General	340	100%

Dimensión: Motivación Inspiracional

6. Mi líder define y comunica de manera eficaz la visión, objetivos y propósitos organizacionales

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	4	1%
Casi Nunca	17	5%
A veces	69	20%
Casi Siempre	147	43%
Siempre	103	30%
Total General	340	100%

7. Mi líder genera pasión y entusiasmo en los demás por alcanzar los objetivos

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	7	2%
Casi Nunca	19	6%
A veces	101	30%
Casi Siempre	137	40%
Siempre	76	22%
Total General	340	100%

8. Mi líder mantiene una constante retroalimentación con su equipo

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	7	2%
Casi Nunca	27	8%
A veces	114	34%
Casi Siempre	119	35%
Siempre	73	21%
Total General	340	100%

9. Mi líder utiliza la simbología para el reconocimiento de un colaborador (notificaciones escritas, ceremonias, beneficios en el trabajo, etc.)

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	21	6%
Casi Nunca	71	21%
A veces	126	37%
Casi Siempre	92	27%
Siempre	30	9%
Total General	340	100%

Dimensión: Estimulación Intelectual

10. Mi líder aumenta la confianza en mí mismo/a

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	8	2%
Casi Nunca	27	8%
A veces	99	29%
Casi Siempre	128	38%
Siempre	78	23%
Total General	340	100%

11. Mi líder me motiva a seguir aprendiendo más allá de mis labores de oficina

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	8	2%
Casi Nunca	36	11%
A veces	74	22%
Casi Siempre	148	44%
Siempre	74	22%
Total General	340	100%

12. Mi líder fomenta la mejora continua en el trabajo diario

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	4	1%
Casi Nunca	31	9%
A veces	69	20%
Casi Siempre	148	44%
Siempre	88	26%
Total General	340	100%

13. Mi líder invita a mirar los problemas desde varios ángulos

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	7	2%
Casi Nunca	15	4%
A veces	116	34%
Casi Siempre	126	37%
Siempre	76	22%
Total General	340	100%

14. Mi líder sugiere nuevas formas de resolver los obstáculos

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	5	1%
Casi Nunca	26	8%
A veces	100	29%
Casi Siempre	126	37%
Siempre	83	24%
Total General	340	100%

15. Mi líder llama a la reflexión sobre la resolución de problemas

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	10	3%
Casi Nunca	14	4%
A veces	97	29%
Casi Siempre	137	40%
Siempre	82	24%
Total General	340	100%

Dimensión: Consideración Individualizada

16. Mi líder contribuye al desarrollo de mis fortalezas y habilidades

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	7	2%
Casi Nunca	13	4%
A veces	88	26%
Casi Siempre	171	50%
Siempre	61	18%
Total General	340	100%

17. Mi líder resalta la labor individual para el cumplimiento de objetivos

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	4	1%
Casi Nunca	25	7%
A veces	128	38%
Casi Siempre	115	34%
Siempre	68	20%
Total General	340	100%

18. Mi líder comunica la importancia que genera cada puesto en la organización

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	4	1%
Casi Nunca	42	12%
A veces	130	38%
Casi Siempre	99	29%
Siempre	65	19%
Total General	340	100%

19. Mi líder demuestra empatía con las necesidades de cada individuo

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	7	2%
Casi Nunca	30	9%
A veces	83	24%
Casi Siempre	155	46%
Siempre	65	19%
Total General	340	100%

20. Mi líder apoya las propuestas de los colaboradores

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	4	1%
Casi Nunca	10	3%
A veces	108	32%
Casi Siempre	157	46%
Siempre	61	18%
Total General	340	100%

Estadísticos descriptivos para la variable Productividad Laboral

Dimensión: Productividad Laboral Individual

21. Me siento motivado/a para ir a trabajar

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	7	2%
Casi Nunca	33	10%
A veces	76	22%
Casi Siempre	177	52%
Siempre	47	14%
Total General	340	100%

22. Considero que mi trabajo impacta positivamente en los clientes

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	6	2%
Casi Nunca	7	2%
A veces	35	10%
Casi Siempre	176	52%
Siempre	116	34%
Total General	340	100%

23. Sé que mi participación hace una diferencia en la organización

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	1%
A veces	91	27%
Casi Siempre	165	49%
Siempre	81	24%
Total General	340	100%

24. Estoy comprometido con la organización

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	7	2%
A veces	53	16%
Casi Siempre	158	46%
Siempre	122	36%
Total General	340	100%

25. Me identifico con la visión a futuro de la organización

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	24	7%
A veces	78	23%
Casi Siempre	147	43%
Siempre	91	27%
Total General	340	100%

26. Mis valores e ideales están alineados con la empresa

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	10	3%
A veces	54	16%
Casi Siempre	154	45%
Siempre	122	36%
Total General	340	100%

27. Exploro y desarrollo nuevas habilidades

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	9	3%
A veces	52	15%
Casi Siempre	150	44%
Siempre	129	38%
Total General	340	100%

28. Me siento capaz de tomar decisiones

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	1%
A veces	47	14%
Casi Siempre	186	55%
Siempre	104	31%
Total General	340	100%

Dimensión: Productividad Laboral Grupal

29. Conozco mis responsabilidades y las realizo de acuerdo al plan de acción

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	1%
A veces	13	4%
Casi Siempre	210	62%
Siempre	114	34%
Total General	340	100%

30. Cuento con la información necesaria para realizar mis responsabilidades

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	67	20%
Casi Siempre	181	53%
Siempre	92	27%
Total General	340	100%

31. Existe el apoyo mutuo entre los colaboradores, incluso al realizar actividades extra

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	6	2%
A veces	83	24%
Casi Siempre	160	47%
Siempre	91	27%
Total General	340	100%

32. Junto con mis compañeros de trabajo, ¿tenemos una meta colectiva?

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	9	3%
A veces	80	24%
Casi Siempre	151	44%
Siempre	100	29%
Total General	340	100%

Dimensión: Productividad Laboral Organizacional

33. Se cumple con los objetivos en el tiempo establecido

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	4	1%
Casi Nunca	13	4%
A veces	83	24%
Casi Siempre	189	56%
Siempre	51	15%
Total General	340	100%

34. Se prioriza las actividades de acuerdo a la importancia y repercusión sobre la visión establecida

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	1%
A veces	81	24%
Casi Siempre	167	49%
Siempre	89	26%
Total General	340	100%

35. Siento que la organización donde laboro es sostenible en el tiempo

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	4	1%
Casi Nunca	8	2%
A veces	45	13%
Casi Siempre	168	49%
Siempre	115	34%
Total General	340	100%

36. Siento que la organización donde laboro es rentable en el tiempo

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	4	1%
Casi Nunca	4	1%
A veces	65	19%
Casi Siempre	152	45%
Siempre	115	34%
Total General	340	100%

37. Siento que la organización donde laboro está bien dirigida hacia su visión de futuro

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	15	4%
A veces	59	17%
Casi Siempre	166	49%
Siempre	100	29%
Total General	340	100%

Estadísticos descriptivos para la pregunta adicional

¿Considero que hay una relación directa entre el desempeño de mi líder con mi productividad laboral?

Se realizó la pregunta al encuestado con el fin de conocer su posición sobre la relación entre el desempeño de su líder y su productividad laboral.

Respuesta	Recuento	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	4	1%
A veces	69	20%
Casi Siempre	147	43%
Siempre	120	35%
Total General	340	100%

8.5 Anexo 05: Estadísticos descriptivos de la prueba de distribución normal de datos (Kolmogorov – Smirnov)

Variable Liderazgo Transformacional

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Liderazgo transformacional	340	3,7704	,74978	1,05	5,00

Prueba de K-S para Liderazgo Transformacional		
N		340
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,7704
	Desv. estándar	,74978
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,055
	Positivo	,051
	Negativo	-,055
Estadístico de prueba		,055
Sig. asintótica (bilateral)		,014 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Dimensión: Influencia Idealizada

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Influencia idealizada	340	3,9912	,77728	1,20	5,00

Prueba de K-S para Influencia Idealizada

N	340	
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,9912
	Desv. estándar	,77728
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,097
	Positivo	,097
	Negativo	-,095
Estadístico de prueba		,097
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Dimensión: Motivación Inspiracional

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Motivación inspiracional	340	3,6228	,82826	1,00	5,00

Prueba de K-S para Motivación Inspiracional

N		340
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,6228
	Desv. estándar	,82826
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,126
	Positivo	,066
	Negativo	-,126
Estadístico de prueba		,126
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Dimensión: Estimulación Intelectual

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Estimulación Intelectual	340	3,7559	,81970	1,00	5,00

Prueba de K-S para Estimulación Intelectual		
N		340
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,7559
	Desv. estándar	,81970
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,082
	Positivo	,065
	Negativo	-,082
Estadístico de prueba		,082
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Dimensión: Consideración individualizada

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Consideración individualizada	340	3,6853	,79119	1,00	5,00

Prueba de K-S para Consideración Individualizada

N		340
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,6853
	Desv. estándar	,79119
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,081
	Positivo	,081
	Negativo	-,075
Estadístico de prueba		,081
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Variable: Productividad Laboral

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Productividad laboral	340	4,0395	,52646	2,47	5,00

Prueba de K-S para Productividad Laboral

N		340
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4,0395
	Desv. estándar	,52646
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,065
	Positivo	,065
	Negativo	-,062
Estadístico de prueba		,065
Sig. asintótica (bilateral)		,001 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

8.6 Anexo 06: Estadísticos descriptivos de la prueba de aleatoriedad de los datos (Prueba de Rachas)

Variable: Liderazgo transformacional

Prueba de rachas para Liderazgo Transformacional	
Valor de prueba ^a	3,70
Casos < Valor de prueba	156
Casos >= Valor de prueba	184
Casos totales	340
Número de rachas	166
Z	-,421
Sig. asintótica (bilateral)	,674

a. Mediana

Dimensión: Influencia Idealizada

Prueba de rachas para Influencia Idealizada	
Valor de prueba ^a	4,00
Casos < Valor de prueba	148
Casos >= Valor de prueba	192
Casos totales	340
Número de rachas	158
Z	-1,122
Sig. asintótica (bilateral)	,262

a. Mediana

Dimensión: Motivación Inspiracional

Prueba de rachas Para Motivación Inspiracional	
Valor de prueba ^a	3,75
Casos < Valor de prueba	148
Casos >= Valor de prueba	192
Casos totales	340
Número de rachas	173
Z	,536
Sig. asintótica (bilateral)	,592

a. Mediana

Dimensión: Estimulación Intelectual

Prueba de rachas para Estimulación Intelectual	
Valor de prueba ^a	3,83
Casos < Valor de prueba	160
Casos >= Valor de prueba	180
Casos totales	340
Número de rachas	153
Z	-1,898
Sig. asintótica (bilateral)	,058

a. Mediana

Dimensión: Consideración Individualizada

Prueba de rachas para Consideración Individualizada	
Valor de prueba ^a	3,60
Casos < Valor de prueba	147
Casos >= Valor de prueba	193
Casos totales	340
Número de rachas	158
Z	-1,094
Sig. asintótica (bilateral)	,274

a. Mediana

Variable: Productividad laboral

Prueba de rachas para Productividad Laboral	
Valor de prueba ^a	4,00
Casos < Valor de prueba	160
Casos >= Valor de prueba	180
Casos totales	340
Número de rachas	155
Z	-1,680
Sig. asintótica (bilateral)	,093

a. Mediana