

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA COMERCIAL**



**“EL LIDERAZGO Y LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL DE LOS  
TRABAJADORES DE M.B. NEGOCIOS S.A.C. DEL DISTRITO DE TACNA  
EN EL AÑO 2017”**

**TESIS**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. FIORELLA NATALY MONTALVO CASTRO**

**ASESOR:**

**MG. WILFREDO VELASQUEZ YUPANQUI**

**Para optar el título de:**

**INGENIERO COMERCIAL**

**TACNA - PERU**

**2019**

## **ACTA DE CONFORMIDAD DE INFORME FINAL DE TESIS**

### **“EL LIDERAZGO Y LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE M.B. NEGOCIOS S.A.C. DEL DISTRITO DE TACNA, EN EL AÑO 2017”**

DE LA BACHILLER EN INGENIERIA COMERCIAL

#### **MONTALVO CASTRO, Fiorella Nataly**

Siendo las 19:00 horas del veintidós de agosto del año dos mil diecinueve, se reunieron en el ambiente de la Oficina del Decanato de la Facultad de Ciencias Empresariales; los miembros del Jurado Dictaminador, designado mediante Resolución de Decanato N° 1180-2018-UPT-FACEM/D, de fecha 05.11.2018:

- Presidente : Dr. ASCENCIÓN AMERICO FLORES FLORES
- Secretario : Mag. GERARDO RENATO ARIAS VASCONES
- Vocal : Mag. FRANLER MARIO REJAS GIGLIO

En la revisión de la Tesis acerca de las observaciones realizadas por los miembros del jurado, fueron levantadas cada una de ellas, dando visto bueno del mismo, debiendo proseguir con los trámites siguientes.

Siendo las 19:30 horas del mismo día, se levantó la presente reunión, firmando en señal de conformidad.-----.

  
Dr. ASCENCIÓN AMERICO FLORES FLORES

  
Mag. GERARDO RENATO ARIAS VASCONES

  
Mag. FRANLER MARIO REJAS GIGLIO

  
Bach. FIORELLA NATALY MONTALVO CASTRO

## **DEDICATORIA**

A Dios y a la Virgen de la Macarena

Por siempre estar conmigo guiándome en mi camino

A mi mamá y a mi hermano

Por ser mi fuente de motivación e inspiración y alentarme a que

siga cumpliendo mis sueños

A mi mamita Aida y mis tíos Giovanna, Marco y Carmen

Por sus consejos y palabras de aliento y por siempre apoyarme

durante todo este proceso

A mi tía Charito

Por ser ese ángel que me cuida desde el cielo

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento infinito a mi familia por siempre estar  
conmigo en los momentos difíciles y alegres

A mis amigas Valia y Noelia por brindarme su apoyo  
incondicional y ser esos seres de luz que hacen que mis días  
sean maravillosos

A todos los que colaboraron con la elaboración de esta tesis,  
ya que sin su ayuda y consejos esto no sería posible

**TABLA DE CONTENIDOS**

INTRODUCCIÓN .....	14
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	16
1.2.1. Problema Principal.....	16
1.2.2. Problemas Específicos .....	16
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
1.4. OBJETIVOS .....	17
1.4.1. Objetivo General.....	17
1.4.2. Objetivos Específicos.....	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	19
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	20
2.1.3. Antecedentes Locales.....	22
2.2. BASES TEÓRICAS.....	23
2.2.1. Bases teóricas sobre Liderazgo Organizacional .....	23
2.2.2. Bases teóricas sobre Identidad Organizacional .....	34
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS .....	39
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....	42
3.1. HIPÓTESIS .....	42

3.1.1.	Hipótesis general.....	42
3.1.2.	Hipótesis específicas .....	42
3.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	42
3.3.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	42
3.4.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	43
3.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	43
3.6.	VARIABLES E INDICADORES.....	44
3.6.1.	Identificación de la Variable .....	44
3.6.2.	Operacionalización de las variables.....	45
3.7.	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	46
3.8.	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .....	46
	CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	47
4.1.	CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	47
4.1.1.	Aplicación del coeficiente de confiabilidad .....	47
4.1.2.	Relación variable, indicadores e ítems.....	47
4.1.3.	Escala de valoración de las variables.....	49
4.2.	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO .....	50
4.2.1.	Resultados de la Variable independiente: Liderazgo.....	50
4.2.1.1.	Análisis por dimensión.....	50
4.2.1.2.	Análisis general .....	84
4.2.2.	Resultados de la Variable dependiente: Identidad organizacional .....	86
4.2.2.1.	Análisis por dimensión.....	86
4.2.2.2.	Análisis general .....	120
4.3.	VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS .....	122

4.3.1.	Verificación de hipótesis general.....	122
4.3.2.	Verificación de hipótesis específicas .....	123
4.3.2.1.	Verificación de primera hipótesis específica.....	123
4.3.2.2.	Verificación de segunda hipótesis específica .....	125
4.3.2.3.	Verificación de tercera hipótesis específica .....	127
	CONCLUSIONES .....	129
	RECOMENDACIONES .....	131
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	133
	APÉNDICES .....	138

**Lista de Tablas**

Tabla 1: Variables e indicadores .....	45
Tabla 2: Alfa de Cronbach .....	47
Tabla 3: Relación variable, indicador e ítems.....	48
Tabla 4: Toma de decisiones para el bien común .....	51
Tabla 5: Coherencia entre el comportamiento y sus palabras del jefe .....	53
Tabla 6: Manejo del área con honestidad .....	55
Tabla 7: Trajo del jefe con sus trabajadores .....	57
Tabla 8: Promoción de los valores de la empresa .....	59
Tabla 9: Habilidades para la identificación y resolución de problemas .....	61
Tabla 10: Flexibilidad de pensamiento del jefe .....	63
Tabla 11: Capacidad de empatía del jefe .....	65
Tabla 12: Habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo .....	67
Tabla 13: Capacidad de comunicación.....	69
Tabla 14: Confianza en las habilidades de los trabajadores .....	71
Tabla 15: Líderes dentro de la organización.....	73
Tabla 16: Apoyo del jefe a sus colaboradores .....	75
Tabla 17: Compartir enseñanzas o conocimientos a los nuevos trabajadores .....	77
Tabla 18: Capacidad de organización y planificación.....	79
Tabla 19: Reconocimiento de logros.....	81
Tabla 20: Motivación del jefe a sus trabajadores.....	83
Tabla 21: Resumen de resultados de evaluación del Liderazgo .....	85
Tabla 22: Participación en las actividades de la empresa.....	87
Tabla 23: Desarrollo personal .....	89
Tabla 24: Seguridad y estabilidad laboral .....	91



Tabla 25: Actividades y metas de la organización.....	93
Tabla 26: Involucrarse con la empresa.....	95
Tabla 27: Energía, positivismo y ánimo al trabajar .....	97
Tabla 28: Aportes adicionales a las tareas asignadas .....	99
Tabla 29: Actividades del área.....	101
Tabla 30: Compartir información con el equipo de trabajo.....	103
Tabla 31: Igualdad y justicia dentro del área de trabajo.....	105
Tabla 32: Satisfacción Laboral .....	107
Tabla 33: Meta en común del equipo de trabajo .....	109
Tabla 34: Valores de la empresa .....	111
Tabla 35: Misión y Visión de la empresa .....	113
Tabla 36: Objetivos del área .....	115
Tabla 37: Compromiso con la empresa .....	117
Tabla 38: Conocimientos de visión y misión de la empresa .....	119
Tabla 39: Resumen de resultados de evaluación de la identidad organizacional .	121
Tabla 40: Resultad ANOVA de la regresión lineal – Hipótesis general .....	122
Tabla 41: Resultad ANOVA de la regresión lineal – Primera hipótesis .....	124
Tabla 42: Resultad ANOVA de la regresión lineal – Segunda hipótesis .....	126
Tabla 43: Resultad ANOVA de la regresión lineal – Tercera hipótesis.....	127

## Lista de Figuras

Figura 1. Toma de decisiones para el bien común.....	51
Figura 2 Coherencia entre el comportamiento y sus palabras del jefe.....	53
Figura 3. Manejo del área con honestidad.....	55
Figura 4. Trato del jefe con sus trabajadores.....	57
Figura 5. Promoción de los valores de la empresa .....	59
Figura 6. Habilidades para la identificación y resolución de problemas .....	61
Figura 7. Flexibilidad de pensamiento del jefe.....	63
Figura 8. Capacidad de empatía del jefe .....	65
Figura 9. Habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo .....	67
Figura 10. Capacidad de Comunicación .....	69
Figura 11. Confianza en las habilidades de los trabajadores.....	71
Figura 12. Líderes dentro de la organización .....	73
Figura 13. Apoyo del jefe a sus colaboradores.....	75
Figura 14. Compartir enseñanzas o conocimientos a los nuevos trabajadores... 77	
Figura 15. Capacidad de organización y planificación.....	79
Figura 16. Reconocimiento de logros .....	81
Figura 17. Motivación del jefe a sus trabajadores .....	83
Figura 18. Participación en las actividades que realiza la empresa .....	87
Figura 19. Desarrollo personal .....	89
Figura 20. Seguridad y Estabilidad laboral .....	91
Figura 21. Actividades y metas de la organización .....	93
Figura 22. Involucrarse con la empresa .....	95
Figura 23. Energía, positivismo y ánimo al trabajar .....	97
Figura 24. Aportes adicionales a las tareas asignadas .....	99

Figura 25. Actividades del área .....	101
Figura 26. Compartir información con el equipo de trabajo .....	103
Figura 27. Igualdad y justicia dentro del área de trabajo .....	105
Figura 28. Satisfacción laboral .....	107
Figura 29. Meta en común del equipo de trabajo .....	109
Figura 30. Valores de la empresa.....	111
Figura 31. Misión y Visión de la empresa.....	113
Figura 32. Objetivos del área.....	115
Figura 33. Compromiso con la empresa.....	117
Figura 34. Conocimiento de visión y misión de la empresa .....	119

## RESUMEN

La tesis titulada “El liderazgo y la identidad organizacional de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017”, es un estudio de investigación que se desarrolla con fines académicos, para optar por el título de Ingeniero Comercial procedente de la Universidad Privada de Tacna.

El objetivo de la investigación plantea determinar la influencia del liderazgo en la identidad organizacional de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017.

Se propone una metodología de tipo básica, de diseño transversal y no experimental, con un nivel explicativo.

Se concluye que el liderazgo influye de forma significativa en la identidad organizacional de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017, hecho que es demostrable según el Valor de significancia de 0.00, y un nivel de variabilidad del 92.36% de la identidad a causa del liderazgo. Este hecho demuestra que el liderazgo es un factor sumamente importante para determinar que los trabajadores logren identificarse con la propia organización, y sobre todo en M.B. Negocios, entidad en la que existen percepciones negativas respecto al ámbito laboral, en los que el liderazgo ejerce una influencia no muy favorable sobre los trabajadores.

## ABSTRACT

The thesis entitled "The leadership and organizational identity of the workers of M.B. Business S.A.C. of the District of Tacna in the year 2017 ", is a research study that is developed for academic purposes, to opt for the title of Commercial Engineer from the Private University of Tacna.

The objective of the research is to determine the influence of leadership on the organizational identity of the workers of M.B. Business S.A.C. of the District of Tacna in the year 2017.

A methodology of basic type is proposed, with a transversal and non-experimental design, with an explanatory level.

It is concluded that leadership significantly influences the organizational identity of the workers of M.B. Business S.A.C. of the District of Tacna in the year 2017, fact that is demonstrable according to the Value of significance of 0.00, and a level of variability of 92.36% of the identity due to leadership. This fact shows that leadership is an extremely important factor in determining that workers can identify with the organization itself, and above all in M.B. Business, an entity in which there are negative perceptions regarding the work environment, in which the leadership exerts a not very favorable influence on the workers.

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la tesis titulada “El liderazgo y la identidad organizacional de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017”, se divide en cuatro capítulos.

El primero de ellos presenta el planteamiento del problema, el cual muestra la identificación y determinación del problema, su formulación, objetivos, importancia, justificación y delimitaciones del estudio.

El segundo capítulo presenta el marco teórico, el cual desarrolla los antecedentes del estudio, las bases teóricas, la definición de términos y la formulación de las hipótesis de investigación.

En tercer capítulo presenta el desarrollo de la metodología de investigación, la cual indica el tipo de investigación, diseño de investigación, nivel de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, ámbito de investigación y procesamiento y análisis de información.

El capítulo cuarto presenta los resultados y discusión de la tesis, indicando el tratamiento estadístico, que pasa por los datos generales y análisis de cada una de las variables, seguido por el punto se realiza el contraste de hipótesis.

Finalmente se presentan las conclusiones y sugerencias de la tesis, además de las referencias correspondientes.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA**

El éxito de una organización radica desde la persona que dirige al grupo para el logro de los objetivos. Esta persona debe ejercer un liderazgo, que asegure la consecución de los objetivos fomentando el trabajo en equipo y el aumento de los niveles de identidad organizacional, factor clave que mide qué tanto el trabajador se siente parte de una entidad.

A pesar de conocer la importancia del liderazgo, son pocos los que logran su efectividad, y muchas empresas adolecen de líderes ausentes, demasiado pasivos o que tienen estilos de una autoridad que fomenta el miedo.

Así por ejemplo, en países latinoamericanos, como el caso de México, se estima que el 80% de empresas no cuentan con líderes, lo que pone en manifiesto que los trabajadores no cuentan con las competencias para ejercer adecuadamente tales funciones. (Vargas, 2015)

En el Perú la falta de liderazgo es un problema del día a día, y es en planos como el político que se hacen más visibles, con la caída del apoyo a la democracia y desprestigio hacia el estado.

Así como el problema se suscita en el ámbito estatal, en el ámbito privado es similar, y muchas empresas nacionales, y locales, como es el caso de Tacna, no cuentan con profesionales debidamente preparados para ejercer liderazgo, que fomente la identidad organizacional. (Campos, 2018)

Es el caso de la empresa M.B. Negocios S.A.C., la cual cuenta con una amplia experiencia en el mercado de comercio de textiles y calzado, y que denota síntomas de un clima de trabajo inadecuado, con deficiencias en el liderazgo, dado el ejercicio de estilos autoritarios, y que se relacionan con presencia de trabajadores desmotivados, y sobre todo, poco identificados con la institución.

Es por ello, que habiendo identificado el problema en la entidad, se realizará un estudio, a fin de evaluar la relación entre el liderazgo y la identidad organizacional, cuyos resultados, deben de servir para que la entidad tome las medidas en vías de mejorar las características del trabajo y el entorno en el que se desenvuelven los colaboradores.

Los efectos de un liderazgo inadecuado y la poca identidad, pueden traer como consecuencia que peligre el crecimiento y sostenibilidad de M.B. Negocios S.A.C.

## **1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema Principal**

¿Cómo influye el liderazgo en la identidad organizacional de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Cómo influye el liderazgo en los valores de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017?
- ¿Cómo influye el liderazgo en las habilidades de los trabajadores de M.B.



Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017?

- ¿Cómo influye el liderazgo en las destrezas de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017?

### **1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

En un primer plano, se realizó una revisión bibliográfica de diferentes contenidos a nivel teórico, de autores que sostienen las bases del liderazgo y de la identidad organizacional, realizando un análisis y selección de aquellas teorías que han podido sustentar la evaluación del problema de investigación, por lo que la tesis tiene una justificación teórica.

Por otro lado, la revisión de las teorías fue orientado a poder elaborar instrumentos, que, conformen el método científico, que sirvieron para recopilar datos, los cuales, dado su proceso, lograron información que conduzca a resolver el problema de investigación, hecho que brinda una justificación metodológica a la tesis.

El beneficiario directo de la investigación es M.B. Negocios S.A.C., entidad que, tomando los resultados de la investigación, podrá realizar una serie de acciones que permitan mejorar la identidad de sus trabajadores a partir de mejoras en el liderazgo, logrando así una relevancia práctica para la tesis.

### **1.4. OBJETIVOS**

#### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar la influencia del liderazgo en la identidad organizacional de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017

#### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- Determinar la influencia del liderazgo en los valores de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017
- Determinar la influencia del liderazgo en las habilidades de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017
- Determinar la influencia del liderazgo en las destrezas de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1.ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Avenecer (2015), presenta la tesis titulada “El liderazgo y motivación (estudio realizado con los supervisores y vendedores ruterros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango)”, para obtener el título de Licenciada en Psicóloga Industrial de la Universidad Rafael Landívar.

El objetivo de la investigación es determinar la influencia del liderazgo de los supervisores en la motivación de los vendedores ruterros de la distribuidora Mariposa C.B.C.

La investigación es de tipo descriptivo, dirigido a una población de 47 vendedores y 8 supervisores .El método empleado fue significación y fiabilidad de proporciones, utilizando como instrumento el cuestionario.

El autor concluye que los resultados obtenidos en la investigación con el equipo de vendedores de la empresa CBC, determinan que la influencia de liderazgo que poseen los supervisores en los subordinados es positiva, ya que ellos llevan a cabo sus labores de forma efectiva y con un alto grado de excelencia.

Andino (2015), presenta la tesis titulada “La comunicación visual e identidad corporativa y su influencia en la construcción de la marca Omaconsa S.A. en la ciudad de Guayaquil año 2015” para obtener el título de Ingeniero en Diseño Gráfico de la Universidad de Guayaquil.

El objetivo de la investigación es identificar el efecto que produce la poca aplicabilidad de la marca en los elementos corporativos, realizando una

investigación de campo en la empresa Omaconsa S.A. de la ciudad de Guayaquil año 2015, para la construcción del manual de marca.

La investigación es de tipo descriptiva y exploratoria, dirigido a una población de 93 trabajadores y una muestra de 41. Los métodos que empleó el estudio fueron inductivo y deductivo, utilizando como instrumento el cuestionario.

El autor concluye que la empresa Omaconsa S.A. pese a los años que tiene constituida no posee una identidad organizacional y esto puede significar una desventaja; ya que una parte considerable de trabajadores no tiene claro la misión, visión y objetivos de la empresa.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Quispe & Paytan (2016), presenta la tesis titulada “El marketing como estrategia en el liderazgo empresarial en las empresas de transporte interurbanos en el distrito de Acoria – año – 2016”, para obtener el título de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica.

El objetivo de la investigación es conocer cómo se relaciona el Marketing como una herramienta estratégica, y el Liderazgo empresarial en las empresas de transporte interurbano en el distrito de Acoria - 2016

La investigación es de tipo aplicada, con una muestra de 12 empresas de transporte interurbanos. Los métodos empleados fueron descriptivo, analítico, sintético, comparativo, utilizando como instrumento el cuestionario y entrevista.

Los autores concluyen que en las empresas de transporte interurbanos existe una relación positiva entre el marketing como herramienta estratégica y el liderazgo empresarial.

Tira (2017), presenta la tesis titulada “Las relaciones interpersonales y su influencia en la identidad organizacional de los colaboradores del Hospital Militar III División Ejército Región y Provincia de Arequipa 2016”, para obtener el título de Licenciado en Ciencias de la Comunicación de la Universidad San Agustín de Arequipa.

El objetivo de la investigación es describir las relaciones interpersonales y su influencia en la Identidad Organizacional de los colaboradores militares y civiles del Hospital Militar III División Ejército, durante el II semestre del año 2016.

La investigación es de tipo descriptiva, dirigido a una población de 184 colaboradores y se utilizó como muestra a toda la población. El método empleado fue científico aplicado a las ciencias sociales y de carácter hipotético deductivo, utilizando como instrumento el cuestionario.

El autor concluye que la identidad organizacional de los colaboradores militares y civiles del Hospital Militar III División Ejército, se basa en la subordinación, jerarquía, reglamentos y obligaciones, realizan las actividades por exigencia, más no por iniciativa propia y esto no deja que se integren totalmente a la organización convirtiendo todas las normas en rutina.

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

Martínez (2017), “Los Estilos de Liderazgo y el clima organizacional en Atento Perú, sede Tacna, periodo 2016.” para obtener el título de Ingeniero Comercial de la Universidad de Tacna.

El objetivo de la investigación es determinar cómo influyen los estilos de liderazgo en el clima organizacional en Atento Perú, sede Tacna.

La investigación es de tipo básica, dirigido a una población de 30 colaboradores y se utilizó como muestra a toda la población. El método empleado fue deductivo, utilizando como instrumento el cuestionario.

El autor concluye que los colaboradores tienen una relación positiva con las jefaturas, ya que toman adecuadas decisiones, mantienen una buena comunicación, permiten la toma de decisiones horizontales, delegan funciones y obtienen un adecuado contacto con sus colaboradores para el logro de metas trazadas de la organización.

Guerrero (2017)“Identidad universitaria y rendimiento académico de los estudiantes de la escuela académico profesional de Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna – 2016”, para obtener el Grado Académico de Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

El objetivo de la investigación es determinar la relación existente entre la identidad universitaria y el rendimiento académico de

los estudiantes de los cuartos años de la Escuela Académico Profesional de Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

La investigación es básica cuantitativa, dirigido a una población de 557 universitarios y una muestra de 59. El método empleado fue inductivo, utilizando como instrumento el cuestionario.

El autor concluye que es irrelevante si el universitario se siente o no identificado con su institución para su rendimiento académico, ya que puede cumplir sus objetivos y obtener buenas calificaciones sin importar lo que suceda en la universidad.

## **2.2.BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Bases teóricas sobre Liderazgo Organizacional**

El liderazgo organizacional es la capacidad de influir al equipo de trabajo de una empresa para así poder cumplir con los objetivos de esta.

El liderazgo según Lussier & Achua (2016), es el proceso de influencia entre dos partes un líder y seguidores para lograr las metas de la corporación por medio del cambio.

El liderazgo organizacional de acuerdo a Robbins & Judge (2013), es cuando un individuo influye en las actividades de una persona, grupo o equipo que son parte de una organización, con la finalidad de concluir con los objetivos trazado en un tiempo determinado.

El liderazgo según De Cossio (2003), “puede definirse como el proceso de desarrollar un ambiente de confianza dentro del que tanto el líder como el seguidor se sienten libres para participar hacia el logro de

metas mutuamente valorizadas empleando procesos que hubieran acordado”

### **2.2.1.1. Estilos de liderazgo**

Entre los tipos de liderazgo más comunes en las organizaciones según Lewin (1939) tenemos:

#### **a. Liderazgo Laissez – Faire**

Laissez – Faire proviene de la palabra francesa “dejar hacer”, este tipo de liderazgo es conocido también como liderazgo delegativo. Este líder no es autoritario, deja que sus colaboradores hagan uso de su libertad en la toma de decisiones, no interviene en estas al menos que se le solicite.

#### **b. Liderazgo Autocrático**

Este tipo de liderazgo permite que los superiores tomen las decisiones y establezcan las estrategias sin la participación del equipo de trabajo absteniéndose a cuestionar o desafiar sus indicaciones.

#### **c. Liderazgo Democrático**

Es conocido también como liderazgo participativo, ya que incluye a los trabajadores en la toma de decisiones, a su vez promueve el diálogo entre ellos y toma en cuenta sus opiniones, logrando así que los empleados se sientan parte de la empresa y comprometidos con ella.



**d. Liderazgo Transaccional**

Este tipo de liderazgo se caracteriza por motivar a sus trabajadores por medio de incentivos como premios a cambio de su desempeño laboral.

El líder transaccional establece una estructura donde señala las recompensas que van a recibir por las metas cumplidas.

**e. Liderazgo Transformacional**

Los líderes transformacionales poseen altos niveles de comunicación con su equipo de trabajo, ganándose así la confianza y el respeto de ellos, a su vez los motivan y esto refuerza el buen ambiente de trabajo, logrando resultados satisfactorios para la empresa.

**2.2.1.2. Teorías del Liderazgo**

Las teorías más destacadas del liderazgo según Rodríguez (2017) son:

**a. Teoría de los Rasgos**

Según Plancarte (2009) “Esta teoría sostiene que los líderes manifiestan ciertos atributos de la personalidad, llamados rasgos, que influyen para que actúen como tales. También sostiene que ciertos rasgos aumentan la probabilidad de que el líder sea efectivo”

De acuerdo a Torreblanca (2010) el líder nace con ciertos rasgos, cualidades o características como inteligencia, carisma, optimismo, seguridad, entre otras. Ejemplos de líderes innatos:

Martin Luther King, Ernesto Ché Guevara, Madre Teresa de Calcuta, Eva Perón, etc.

Novela (2011) sostiene que la teoría de los rasgos parte del supuesto de los líderes nacen, no se hacen. Es decir, que si no contabas con ciertas características, siempre ibas a ser un seguidor. Sin embargo, hoy se sabe que todos nos podemos desarrollar como líderes.

#### **b. Teoría del comportamiento de la persona**

Estas teorías nos dicen que existen comportamientos que diferencian a los líderes, a su vez tienen una clasificación de acuerdo a sus cualidades y comportamientos.

De acuerdo a Torreblanca (2010) destaca estas dos teorías:

- Teoría X y Teoría Y

*Douglas McGregor* afirma que existen dos modelos radicalmente de personas en relación a su actitud frente al trabajo, lo que llevará a dos visiones diferentes en la dirección de personas:

Teoría X: Por un lado están las personas a las que no les gusta el trabajo, no quieren asumir responsabilidades, prefieren que les manden, trabajan sólo para ganar dinero

Teoría Y: Por otro lado están los que aman el trabajo, son activos, les gusta asumir responsabilidades, son creativos, independientes, etc.

- Teoría de la Malla Gerencial

Robert Blake y Jane Mouton, partiendo de estudios anteriores, elaboraron una rejilla o malla gerencial en la que se pueden identificar hasta 81 estilos de liderazgo diferentes dependiendo de la conducta del líder, si está más preocupado por las personas o si su mayor interés es la producción.

**c. Teoría Situacional**

Gamelearn (2015) afirma que:

La teoría del liderazgo situacional hace referencia a aquellos líderes que adoptan distintos estilos de liderazgo en función de la situación y el nivel de desarrollo de los miembros de su equipo. Es un liderazgo eficaz porque atiende a las necesidades y diferentes situaciones del equipo, y consigue establecer un equilibrio beneficioso para toda la organización.

El modelo de liderazgo situacional más conocido en el campo de la psicología y los RRHH es el establecido por Paul Hersey y Ken Blanchard. Estos dos expertos establecen dos niveles básicos de comportamiento del líder:

**Dirección:** El comportamiento directivo del líder está centrado en la definición de las tareas, se establece qué, cuándo y cómo se realizan.

**Apoyo:** El comportamiento de apoyo está centrado en el desarrollo del equipo, haciendo hincapié en la participación de todos sus miembros. Da cohesión y motiva a las personas.

### 2.2.1.3. Medición

En los estudios realizados por Siliceo, Casares & Gonzáles (1999) determinan que el liderazgo se divide en tres dimensiones:

#### a. Valores

Los valores son principios de los seres humanos que definen su manera de ser, orientan su conducta y sus decisiones, a su vez, valores, conducta y decisiones están relacionados y ayudan a que la persona progrese.

Quispe & Paytan (2016) afirman que:

Los valores se jerarquizan por criterios de importancia. Cada persona construye su escala de valores personales, esto quiere decir que las personas preferimos unos valores a otros. Los valores más importantes de la persona forman parte de su identidad, orientan sus decisiones frente a sus deseos e impulsos y fortalecen su sentido del deber ser.

Los valores y su jerarquización pueden cambiar a lo largo de la vida. Están relacionados con los intereses y necesidades de las personas a lo largo de su desarrollo. Los valores de los niños pequeños están definidos en buena medida por sus necesidades de subsistencia y por la búsqueda de aprobación de sus padres, los adolescentes guían sus valores personales por su necesidad de experimentación y autonomía, por ejemplo, amistad, libertad. Mientras que en la edad adulta se plantean nuevas prioridades: salud, éxito profesional, responsabilidad, compromisos.

**Indicadores:**

**Conducta:** Conjunto de acciones que el ser humano realiza a lo largo del día para cumplir sus objetivos y tareas.

Sánchez (2018) define el término conducta humana como la descripción de las diversas acciones que ponemos en marcha en nuestro día a día

Según Ares (2010) La conducta es todo lo que se vive en el tiempo de trabajo. Se trata de la vida laboral y esto forma parte de nuestro día a día

Cuando se habla de conducta no se puede responsabilizar solamente al que ejecuta, sino a los individuos que influyen sobre el autor y a las variables del contexto organizativo que facilitan o dificultan la realización de la misma.

**Compromiso:** El compromiso es la capacidad de una persona para cumplir algo acordado.

Martínez (2016) El compromiso hace referencia al grado de identificación y pertenencia que un individuo tiene con la empresa. La relación entre empresa y trabajador es de suma importancia para que todo funcione bien, por lo que una de las principales tareas más importantes de la organización es la gestión del compromiso.

## **b. Habilidades**

Según Pérez & Merino (2012) el concepto de habilidad nace del término latino *habilitas* y hace alusión al talento o aptitud para llevar a cabo una tarea. El individuo hábil alcanza realizar una acción con éxito gracias a su destreza.

En otras palabras la habilidad tiene un cierto nivel de competencia de un individuo para alcanzar la meta deseada.

Quispe & Paytan (2016) determinan que:

La flexibilidad y temporalidad que caracterizan hoy en día al mercado laboral, con serias dificultades ya no sólo para crear empleo, sino para conservar el existente, obliga a los trabajadores a reciclarse y aportar un valor añadido para conservar su puesto. Ante una reducción de plantilla, las empresas deben elegir a quien despedir y a quien no, y lo hacen no sólo en función de los conocimientos y habilidades del empleado, sino también en base a otra serie de competencias más transversales, como es su capacidad comunicativa, de liderazgo, su networking o su identificación con la identidad corporativa. Es decir, de las denominadas habilidades “blandas”, que tienen tanto o más peso que las “duras” y son determinantes cuando hay igualdad de competencias con otros trabajadores.

### **Indicadores:**

**Aptitud:** Según Significados (2017) es la habilidad o postura que posee una persona o cosa para efectuar una determinada actividad

o la capacidad y destreza que se tiene para el desarrollo y buen desempeño de un negocio, industria, arte, deporte, entre otros.

Hoy en día es imposible que no trabajemos en grupo y es ahí donde cada integrante demuestra su aptitud para el cumplimiento de los objetivos.

**Logro de metas:** Es necesario un conjunto de pasos ya sean fáciles o difíciles para el cumplimiento de estas, estos pasos se realizarán de manera progresiva afrontando dificultades y diferentes sucesos que se puedan presentar.

Según Russek (2010) para lograr una meta, debemos vencer los obstáculos internos y externos que nos lo impiden, como son, la falta de: conocimientos, habilidades, motivación, autoestima, compromiso autoconocimiento y miedo al fracaso.

**Flexibilidad:** Abreu (2011) la flexibilidad de los jefes ayuda al bienestar y la salud de los trabajadores, reduce la tasa de ausencia y aumenta el compromiso de los empleados.

**Comunicación:** En la organización es cuando una persona se pone en contacto con otra para concretar algún acuerdo o comunicar algo.

Dentro de la organización existen dos tipos de comunicación, la interna, que es cuando el jefe comunica algo a sus empleados, también cuando los empleados se comunican entre sí o estos quieren comunicar algo al jefe, la externa es la comunicación que tiene la empresa con sus clientes.

Benavides (2017) afirma que establecer una buena comunicación puede ser difícil en el caso de las empresas que tienen muchos trabajadores. Sin embargo, no expresar las cosas de forma clara puede provocar consecuencias negativas para la empresa, incluso grandes pérdidas de capital, confusión y enojo entre empleados e incumplimiento en las metas establecidas.

**Identificación:** Álvarez (2015) afirma que antes las empresas se centraban en sus productos y servicios para el crecimiento de sus negocios, pero hoy las cosas han cambiado por las exigencias del mercado y el objetivo es la satisfacción de las necesidades de los clientes. Y para poder cumplir con este, es muy importante que la empresa funcione como un solo elemento, tomando como una de las bases principales que los colaboradores se sientan identificados con ésta.

### c. Destrezas

Ucha (2010) afirma que la destreza es la habilidad o arte para ejecutar una determinada cosa, trabajo o actividad, está realizándose de manera correcta y satisfactoria.

Según Enciclopedia de Conceptos (2018)

El término destreza proviene del latín *dextra* (“derecha”), se utiliza para nombrar la capacidad con que una persona lleva a cabo de manera satisfactoria una tarea o un trabajo, generalmente vinculado con el cuerpo y con



los oficios manuales. Así, a las personas que demuestran destreza, se los denomina *diestros*.

En términos generales, cuando se dice que una persona es diestra, se hace alusión a que posee buenas capacidades físicas, es resistente, ágil o talentoso para el manejo del cuerpo.

Ser diestro en algo con lleva a un largo proceso, cuando realizamos alguna acción por primera vez, como por ejemplo manejar un auto, en un primer momento no lo vamos hacer bien, pero poco a poco iremos mejorando hasta lograr hacerlo con precisión.

#### **Indicadores:**

**Satisfacción de las tareas:** Oliveras (2018) afirma que es directamente proporcional al compromiso del trabajador con la empresa, a la motivación y a la productividad. Esto quiere decir que cuanto mayor sea la satisfacción en el trabajo de una persona, mayor será su compromiso, motivación y productividad.

**Agilidad:** Este es un factor clave para el cumplimiento de objetivos de la empresa, ya que al ser una empresa ágil estará preparado para todo tipo de escenarios que se puedan presentar.

Randstad (2015) afirma que la organización debe originar un clima de participación en el grupo de trabajo para así desarrollar una cultura de agilidad en todos sus niveles.

**Talento:** Mouliáá (2017) los profesionales con talento son personas motivadas que disfrutan con las cosas que hacen, con competencias y capacidades para desarrollar su trabajo, que están en constante

actualización de sus conocimientos y esto con lleva a alcanzar buenos resultados.

### **2.2.2. Bases teóricas sobre Identidad Organizacional**

La identidad organizacional es el conjunto de caracterizas que conforman una empresa y estas la hacen distinta de las demás.

De acuerdo a Scheinsohn (2011):

Explica que está conformada por todos aquellos rasgos más allá de los soportes gráficos, que permiten distinguir a la organización como diferente y singular; todo aquello que, si desaparece, afecta decisivamente su continuidad. La identidad es un conjunto de características invariantes que constituyen a una organización y la hacen única.

Según De Casas (2013) afirma que:

Por identidad organizacional entendemos la personalidad de la entidad. Esta personalidad es la conjunción de su historia, de su ética y de su filosofía de trabajo, pero también está formada por los comportamientos cotidianos y las normas establecidas por la dirección. La identidad de una organización es la percepción que se tiene sobre ella misma, en base a su historial, creencias, filosofía, valores éticos y culturales, los trabajadores y los dirigentes. Puede comunicarse y proyectarse, pero es muy difícil cambiarla: constituye el verdadero eje sobre el que gira la existencia de la organización.

### **2.2.2.1. Construcción de la Identidad Organizacional**

Según Harquail & King (2003) afirman que la construcción de la identidad organizacional es un proceso permanente, conformado por los trabajadores, quienes se basan en diferentes modalidades para asimilar la situación de la empresa, con la capacidad de acercarse a ella de diversas maneras a través de información que recuerdan de diferentes perspectivas de experiencia.

De acuerdo a Dutton, Dukerich y Harquail (1994):

La construcción de identidad organizacional por un miembro de la organización se basa en el procesamiento, examen, interpretación y expresión de la información incorporada, que es formal y no formal, oficial y no oficial, simbólica y material, así como la información que se comparte es colectiva, interpersonal y específica a ese individuo. Junto con esto, la conceptualización de lo que es la identidad organizacional por parte del individuo se basa no sólo en estímulos físicos y experiencias, sino también en hábitos socialmente construidos, y por las acciones intencionales de gestión para elaborar ciertas creencias acerca de lo que es una organización.

### **2.2.2.2. Los Rasgos Específicos de la Identidad**

Según Jiménez (2011), la identidad corporativa es un fenómeno multidimensional que se basa en la existencia de dos rasgos específicos: los físicos o visuales, y los culturales.

Los rasgos físicos incluyen los elementos y signos visuales relacionados a la empresa, que son válidos para su identificación y diferenciación en el entorno, como el nombre o la marca, el logotipo y símbolo.

Los rasgos culturales incluyen la orientación, creencias y valores de la empresa.

Estos rasgos determinan la manera en que la empresa se percibe a sí misma y al entorno, la actitud que toma ante determinados hechos y el modo en que se comporta.

Las organizaciones requieren de estos signos para poder identificarla y nombrarla, a su vez necesitan una cultura (valores, creencias, principios) que defina como piensa, siente y actúa.

### **2.2.2.3. Medición**

Para medir la Identidad Organizacional se aplicará el modelo de Jiménez (2011), en el cual señala que la identidad organizacional se define como el conjunto de rasgos, características y atributos estables y duraderos que la organización desarrolla, para actuar y vincularse, proponiendo estas dimensiones: personal, social y organizacional.

De acuerdo a Jiménez (2011), señala que:

**Identidad Personal:** Esta dimensión está compuesta por las diferencias individuales, en relación a las características de la personalidad de uno y su relación emocional a su sistema biológico y procesos psicológicos, los cuales se desarrollan una labor por

medio del proceso de socialización y educación, que son fundamentales para aprender y diferenciar los objetos materiales, seres humanos

### **Indicadores:**

**Diferencias Individuales:** Todas las personas tienen habilidades y competencias distintas, esto hace que la persona sea única.

Segura (2012) afirma que las diferencias individuales se deben a diversos factores, entre ellos están las aptitudes y la personalidad. La aptitud es una predisposición innata y natural para realizar diversas actividades.

**Relación Emocional:** Zapattini (2010) una buena relación va a depender de muchos factores además de la personalidad o carácter. Existen experiencias que demuestran que cuando dos personas tienen el mismo carácter o muy diferente les resulta complicado mantener relaciones estables y armónicas, una diferencia muy grande es lo ideal.

**Labor Desempeñada:** Donde el trabajador expresa las competencias laborales alcanzadas en las que se integran los conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los objetivos de la empresa.

**Identidad Social:** Lo conforma el conjunto de todos los roles que la persona tiene en diversos grupos a los que pertenece. A su vez se considera para su desarrollo la necesidad de contar con la

participación social y de procesos individuales, como la percepción, el lenguaje y la cognición, y se complementan con lo afectivo y lo social.

### **Indicadores:**

**Participación social:** Es la intervención de las personas en la toma de decisiones sobre los recursos, actividades, procesos que afecta a un grupo.

**Percepción:** Muñoz (2016) la percepción en el área laboral es muy importante. Aunque no seamos conscientes las percepciones pueden incidir en nuestro día a día laboral. Los sentidos son de gran ayuda ya que nos proveen de datos del mundo exterior sin procesar, estos datos necesitan un proceso de interpretación para poder entenderlos y relacionarlo con nosotros.

**Lenguaje:** Batista (2014) hacer un buen uso de la lengua es la clave principal para alcanzar el éxito empresarial, esto va a permitir firmeza y confianza a la hora de expresar nuestras inquietudes y sugerencias.

**Identidad Corporativa:** Comprende la imagen que tiene la organización su interior con cada uno de sus trabajadores, y en el exterior, con sus competidores, sus clientes, sus proveedores, entre otros.

### **Indicadores:**

**Imagen Interna:** Valdés (2004) consiste en las cualidades y potencialidades de la organización, es decir, de sus características culturales.

**Imagen Externa:** Valdés (2004) son todas las características de la empresa que son identificadas de manera positiva o negativa por el público externo.

### **2.3.DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS**

#### **a. Actitud**

La actitud es la disposición voluntaria de una persona frente a la existencia en general o a un aspecto particular de esta (Duarte, 2008)

#### **b. Ambiente de Trabajo**

Se refiere al ambiente de trabajo como un conjunto de factores físicos, climáticos o de cualquier otro que interconectadas, o no, están presentes y participan en el trabajo del individuo (Grott, 2003) citado en (Chacón, 2015)

#### **c. Autoridad**

La autoridad es aquel atributo que tiene una persona, el cual está directamente vinculado con el cargo u oficio que ésta ejerza, siendo en todos los sentidos la potestad de dar órdenes, por tener el derecho de hacerlo, y del mismo modo ser retribuido con el acatamiento y cumplimiento de dichas órdenes (Concepto Definición, 2014)

#### **d. Comportamiento**

El comportamiento es la forma de proceder que tienen las personas u organismos ante los diferentes estímulos que reciben y en relación al entorno en el cual se desenvuelven (Ucha, Definición ABC, 2011)

**e. Desempeño**

El verbo desempeñar indica que una acción se lleva a término o cumple una función concreta. Con el sustantivo desempeño expresamos que tiene lugar una actividad, que puede ser laboral o de cualquier naturaleza (Navarro, 2012)

**f. Equipo**

Un equipo es un grupo de personas que se unen en función de la consecución de un objetivo en común (Ucha, Definición ABC, 2011)

**g. Identidad**

Como identidad se denomina al conjunto de características y valores, tangibles e intangibles, que definen y distinguen a una organización, empresa o corporación, y que se establece en función del concepto que esta tiene de sí misma y en relación con las demás. (Significados, 2013)

**h. Grupo de Trabajo**

Un grupo de trabajo son dos o más individuos que trabajan en forma independiente para alcanzar un objetivo global y pueden o no trabajar uno al lado del otro en el mismo departamento (Los Recursos Humanos, 2009)

**i. Jerarquía**

Es la forma de organización que se le asigna a diversos elementos de un mismo sistema, que pueden ser indistintamente personas, animales



o cosas, por criterios o clases, poder, oficio, autoridad, categoría o cualquier otro tipo (Navarro, 2012)

**j. Líder**

El líder es la persona que tiene la capacidad de influenciar, motivar e incentivar a un grupo de personas para obtener un fin común.

**k. Motivación**

Es un motor interno que conecta mente y voluntad en el logro de un plan de acción que conecta con un fin que la persona visualiza de un modo frecuente para reafirmarse a sí misma en la importancia de llevar a cabo ese esfuerzo necesario (Bembibre, 2009)

**l. Organización**

Una organización es un sistema cuya estructura está diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines (Thompson, Promonegocios, 2007)

**m. Visión**

La misión es el motivo, propósito, fin o razón de ser de la existencia de una empresa u organización porque define: lo que pretende cumplir en su entorno o sistema social en el que actúa, lo que pretende hacer, y el para quién lo va a hacer (Thompson, 2006)

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1.HIPÓTESIS**

#### **3.1.1. Hipótesis general**

El liderazgo influye en la identidad organizacional de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017.

#### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- El liderazgo influye en los valores de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017.
- El liderazgo influye en las habilidades de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017.
- El liderazgo influye en las destrezas de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017.

### **3.2.TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación es básica o pura. La investigación básica tiene como objetivo obtener información para así poder generar nuevos conocimientos en el campo de la gestión y dirección de empresas.

### **3.3.DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El diseño de tesis es no experimental, por lo que la investigación se realizó sin manipular deliberadamente las variables ni objeto de estudio. Por otro lado, es transversal, dado que la medición se realizó en un único momento donde se

estableció la causalidad entre las variables el liderazgo y la identidad organizacional.

### 3.4.NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación es explicativo, es decir, que se demostró que el liderazgo influye en la identidad organizacional, es decir que la primera variable en calidad de independiente genera variabilidad sobre la segunda variable dependiente.

### 3.5.POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.5.1. Población

Los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C., suman un total de 32 trabajadores hacia el 2018. Este número es considerado como la población de estudio.

Cargos de M.B. Negocios S.A.C	Cantidad
Gerente General	1
Administrador	1
Asistentes	3
Secretarias	2
Contador	1
Encargada Publicitaria	1
Encargados de Almacén	4
Encargadas de Limpieza	2
Vendedoras	13

Cajeras	4
Total de trabajadores	32

### **3.5.2. Muestra**

Dado que la muestra es limitada, se ha decidido trabajar con el total de población.

## **3.6.VARIABLES E INDICADORES**

### **3.6.1. Identificación de la Variable**

Variable independiente: Liderazgo

Variable dependiente: Identidad organizacional

### 3.6.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

*Variables e indicadores*

Variable	Dimensión	Indicador	Escala
<b>Variable Independiente: Liderazgo</b>	Valores de los trabajadores	Conducta	De Intervalo
		Compromiso	
	Habilidades de los trabajadores	Aptitud	1= No es cierto
		Logro de Metas	2= Algo cierto
		Flexibilidad	3= Indiferente
		Comunicación	4=Bastante cierto
		Identificación	5=Totalmente cierto
		Destrezas de los trabajadores	Satisfacción de Tareas
	Agilidad		
	Talento		
<b>Variable Dependiente: Identidad organizacional</b>	Identidad personal	Diferencias individuales	De Intervalo
		Relación emocional	Categorías:
		Labor desempeñada	1= No es cierto
		Participación	2= Algo cierto
	Identidad social	social	3= Indiferente
		Percepción	4=Bastante cierto
		Lenguaje	5=Totalmente cierto
	Identidad corporativa	Imagen interna	
		Imagen externa	

### **3.7.TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

La técnica que se implementó es la encuesta, la cual conduce a la aplicación del cuestionario, el cual representa el instrumento de investigación.

Cabe precisar que para la medición del liderazgo se hace utilidad el modelo de Siliceo, Casares, & González (1999), en tanto que para medir la identidad Jiménez (2011), los mismos que son la base para la elaboración de los instrumentos de investigación.

### **3.8.PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

El procesamiento y análisis de datos requiere de usar softwares de corte estadístico. Para el presente estudio se aplicó el programa IBM SPSS V.21, programa especializado en el procesamiento de datos para las ciencias sociales. Este programa tiene utilidad para tareas de tabulación y elaboración de tablas y figuras de información.

Por otro lado, la prueba estadística corresponde al cálculo del valor de significancia Valor-P, el cual es un coeficiente que permite determinar si existe o no causalidad entre las variables. El cálculo se realizó con el uso del programa IBM SPSS V.21.

Para medir la causalidad entre las variables de estudio, se aplicó la prueba de análisis de regresión lineal.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

#### 4.1.1. Aplicación del coeficiente de confiabilidad

Para determinar la confiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo valor calculado es de 0.81, y que es indicador de la viabilidad para la aplicación del instrumento.

Tabla 2

*Alfa de Cronbach*

		N	%
Casos	Válidos	32	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	32	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.816	34

*Nota.* Elaborado en SPSS

En el Apéndice D se presenta el coeficiente calculado según variable, dimensión e indicadores.

#### 4.1.2. Relación variable, indicadores e ítems

El instrumento aplicado, por medio de sus ítems, permite realizar la medición de las variables, correspondiendo cada una, según indicador:

Tabla 3

*Relación variable, indicador e ítems*

Variable	Indicador	Item
<b>Variable independiente: Liderazgo</b>	Valores	Al momento de la toma de decisiones el jefe considera el bien común de la empresa y sus trabajadores.
		El comportamiento de mi jefe tiene coherencia con sus palabras.
		El jefe maneja el área con honestidad.
		El jefe trata con respeto y amabilidad a sus trabajadores.
		El jefe promueve el cumplimiento de los valores de la empresa.
	Habilidades	Considera usted que su superior posee habilidad para la identificación y resolución de problemas.
		El jefe posee flexibilidad de pensamiento (analizar las situaciones desde diversas perspectivas).
		El jefe posee capacidad de empatía con los demás trabajadores de la empresa.
		El jefe posee la habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo.
		El jefe tiene la capacidad de comunicarse exitosamente a la hora de realizar recomendaciones o sugerencias, creando un vínculo con los trabajadores.
		El jefe confía en mis habilidades para la toma de decisiones sin necesidad de una supervisión.
		Usted se considera un líder dentro de su organización.
	Destrezas	El jefe brinda apoyo a sus colaboradores para que realicen sus labores de forma adecuada.
		El jefe comparte enseñanzas o conocimientos a los nuevos trabajadores.
		El jefe posee capacidad de organización y planificación.
Sus superiores reconocen los logros que usted obtiene.		
El jefe motiva a sus trabajadores para que desempeñen una mejor labor.		
<b>Variable dependiente: Identidad organizacional</b>	Identidad personal	Participo en la mayoría de actividades que realiza la empresa.
		Considero mi trabajo actual interesante para mi desarrollo personal.
		Siento seguridad y estabilidad en mi puesto actual.
		Las actividades que realizo en la empresa giran alrededor de las metas fijadas por la organización.
		Me siento parte importante y valiosa de esta empresa.
	Identidad social	Siento energía, positivismo y ánimo cada vez que llego a trabajar.
		Realizo mi trabajo siempre aportando algo adicional a mis tareas.
		Considero que mi equipo de trabajo me toma en cuenta en las actividades que realiza mi área.
		Comparto con mi equipo de trabajo información que a todos nos interesa.
		Existe igualdad y justicia de trato dentro del grupo de trabajadores que conforman mi área de trabajo.
Me siento muy satisfecho con mi equipo de trabajo.		
Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta en común.		



Identidad corporativa	Conoce usted los valores de la empresa.
	Conoce la misión y visión de la empresa.
	Conoce los objetivos de su área.
	Usted se siente comprometido con la empresa.
	La empresa promueve el conocimiento de su visión y misión.

#### 4.1.3. Escala de valoración de las variables

La escala de valoración de los ítems utilizada corresponde al de tipo Likert, siendo las valoraciones consideradas:

Totalmente cierto	: 5
Bastante cierto	: 4
Indiferente	: 3
Algo cierto	: 2
No es cierto	: 1

Dicha escala fue aplicada para cada una de las variables de investigación.

## **4.2. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO**

### **4.2.1. Resultados de la Variable independiente: Liderazgo**

#### **4.2.1.1. Análisis por dimensión**

##### **4.2.1.1.1. Valores**

- a) Al momento de la toma de decisiones el jefe considera el bien común de la empresa y sus trabajadores.**

El ítem “Al momento de la toma de decisiones el jefe considera el bien común de la empresa y sus trabajadores.”, ha permitido evaluar el indicador Valores, correspondiente a la medida de la variable Liderazgo.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente negativa, lo que es indicador que los trabajadores no perciben que su jefe tome decisiones en función del bien común de estos.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 71.9%, cuya marcación corresponde a la alternativa Algo cierto, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 21.9% de trabajadores, consideró ser indiferentes respecto al ítem.

La menor frecuencia está representada por el 6.30% correspondiente a la alternativa No es cierto.

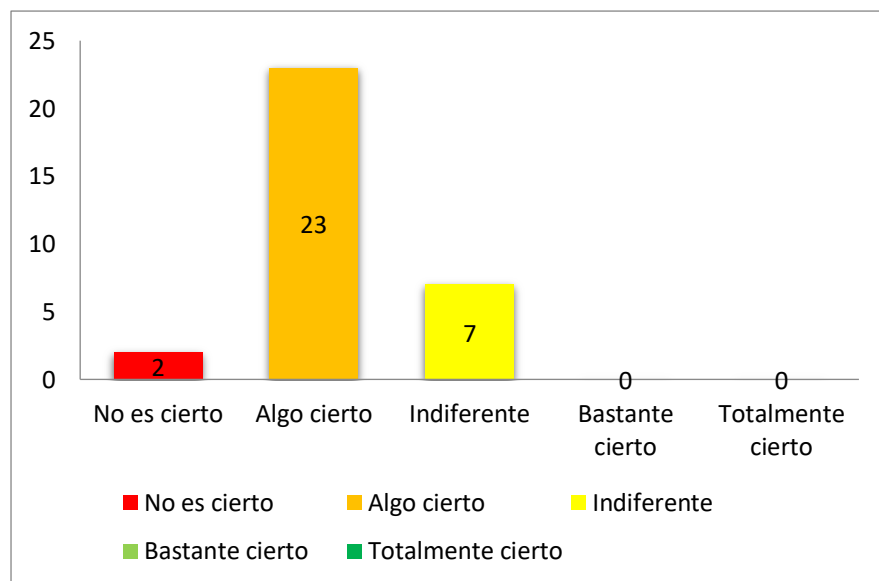
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 4

*Toma de decisiones para el bien común*

		Recuento	Frecuencia %
Al momento de la toma de decisiones el jefe considera el bien común de la empresa y sus trabajadores.	No es cierto	2	6.30%
	Algo cierto	23	71.90%
	Indiferente	7	21.90%
	Bastante cierto	0	0.00%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 1.* Toma de decisiones para el bien común

**b) El comportamiento de mi jefe tiene coherencia con sus palabras.**

El ítem “El comportamiento de mi jefe tiene coherencia con sus palabras”, ha permitido evaluar el indicador Valores, correspondiente a la medida de la variable Liderazgo.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente regular lo que es indicador que son indiferentes con el comportamiento de su jefe y la coherencia de sus palabras.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 84.40%, cuya marcación corresponde a la alternativa Indiferente mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 12.50% de trabajadores, consideró que el ítem es Algo cierto

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondiente a la alternativa No es cierto.

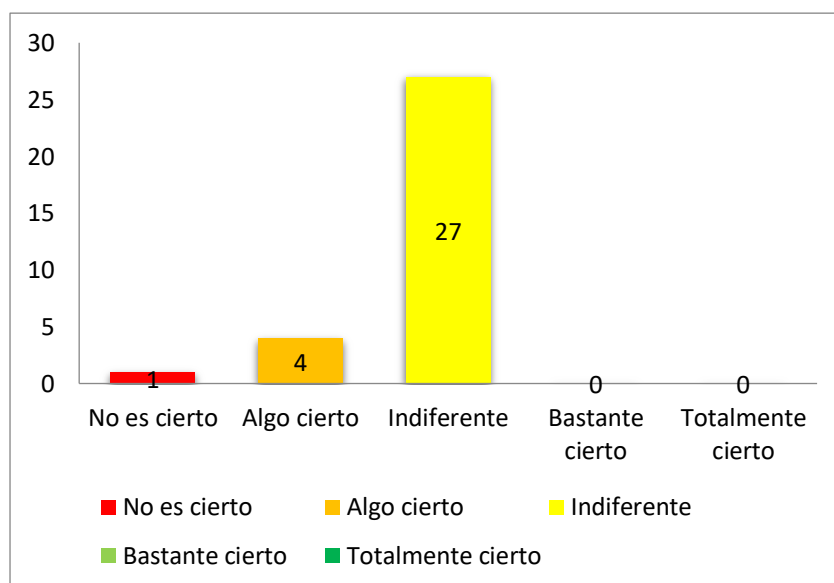
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 5

*Coherencia entre el comportamiento y sus palabras del jefe*

		Recuento	Frecuencia %
El comportamiento de mi jefe tiene coherencia con sus palabras.	No es cierto	1	3.10%
	Algo cierto	4	12.50%
	Indiferente	27	84.40%
	Bastante cierto	0	0.00%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 2.* Coherencia entre el comportamiento y sus palabras del jefe

**c) El jefe maneja el área con honestidad.**

El ítem “El jefe maneja el área con honestidad”, ha permitido evaluar el indicador Valores correspondiente a la medida de la variable Liderazgo.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente negativa lo que es indicador que los trabajadores no sienten que su jefe maneje el área con honestidad.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 43.80%, cuya marcación corresponde a la alternativa Algo cierto, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 40.60% de trabajadores, consideró ser indiferentes respecto al ítem.

La menor frecuencia está representada por el 6.30% correspondiente a la alternativa No es cierto.

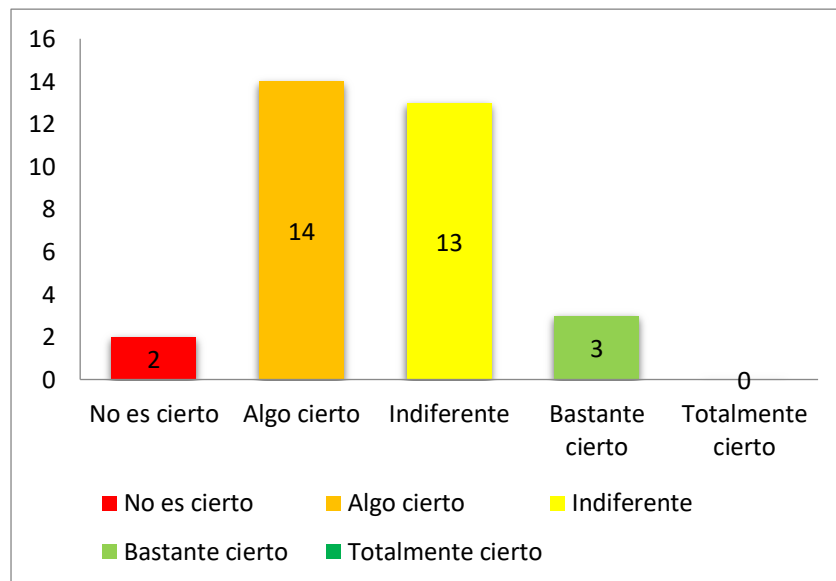
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 6

*Manejo del área con honestidad*

		Recuento	Frecuencia %
El jefe maneja el área con honestidad.	No es cierto	2	6.30%
	Algo cierto	14	43.80%
	Indiferente	13	40.60%
	Bastante cierto	3	9.40%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 3.* Manejo del área con honestidad

**d) El jefe trata con respeto y amabilidad a sus trabajadores.**

El ítem “El jefe trata con respeto y amabilidad a sus trabajadores”, ha permitido evaluar el indicador Valores correspondiente a la medida de la variable Liderazgo.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente regular, lo que es indicador que los trabajadores son indiferentes con el trato de su jefe.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 68.80%, cuya marcación corresponde a la alternativa Indiferente, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 28.10% de trabajadores, consideró que el ítem es Algo cierto.

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondiente a la alternativa Bastante cierto.



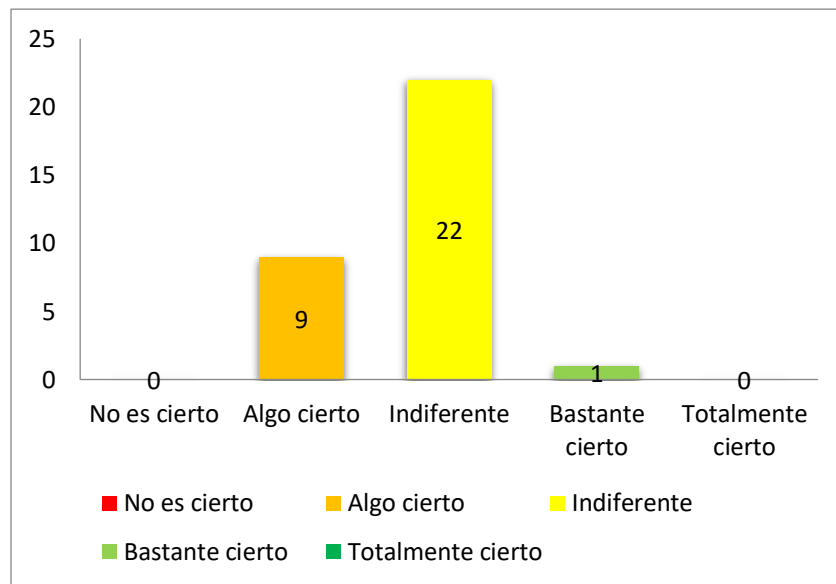
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 7

*Trato del jefe con sus trabajadores*

		Recuento	Frecuencia %
El jefe trata con respeto y amabilidad a sus trabajadores.	No es cierto	0	0.00%
	Algo cierto	9	28.10%
	Indiferente	22	68.80%
	Bastante cierto	1	3.10%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 4.* Trato del jefe con sus trabajadores

e) **El jefe promueve el cumplimiento de los valores de la empresa.**

El ítem “El jefe promueve el cumplimiento de los valores de la empresa”, ha permitido evaluar el indicador Valores correspondiente a la medida de la variable Liderazgo.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente negativa lo que es indicador que los trabajadores no perciben que su jefe promueva el cumplimiento de los valores de la empresa.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 62.50%, cuya marcación corresponde a la alternativa Algo cierto, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 34.40% de trabajadores, consideró ser indiferentes respecto al ítem.

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondiente a la alternativa No es cierto.

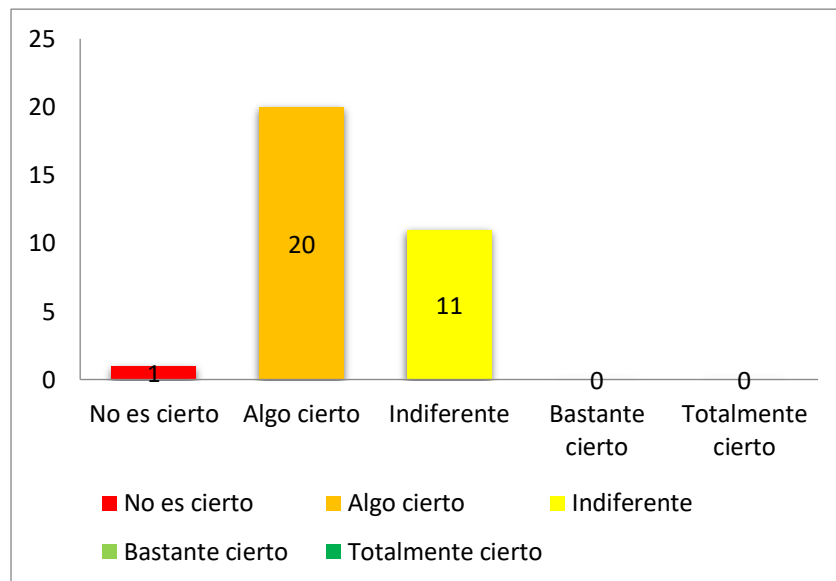
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 8

*Promoción de los valores de la empresa*

		Recuento	Frecuencia %
El jefe promueve el cumplimiento de los valores de la empresa.	No es cierto	1	3.10%
	Algo cierto	20	62.50%
	Indiferente	11	34.40%
	Bastante cierto	0	0.00%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 5.* Promoción de los valores de la empresa

#### **4.2.1.1.2. Habilidades**

- a) Considera usted que su superior posee habilidad para la identificación y resolución de problemas.**

El ítem “Considera usted que su superior posee habilidad para la identificación y resolución de problemas”, ha permitido evaluar el indicador Habilidades, correspondiente a la medida de la variable Liderazgo.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente regular, lo que es indicador que los trabajadores son indiferentes ante las habilidades que su superior pueda tener para la identificación y resolución de problemas.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 71.90%, cuya marcación corresponde a la alternativa Indiferente, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 28.10% de trabajadores, consideró que el ítem es Algo cierto.

La menor frecuencia está representada por el 0% correspondiente a las alternativas No es cierto, Bastante cierto, Totalmente cierto.

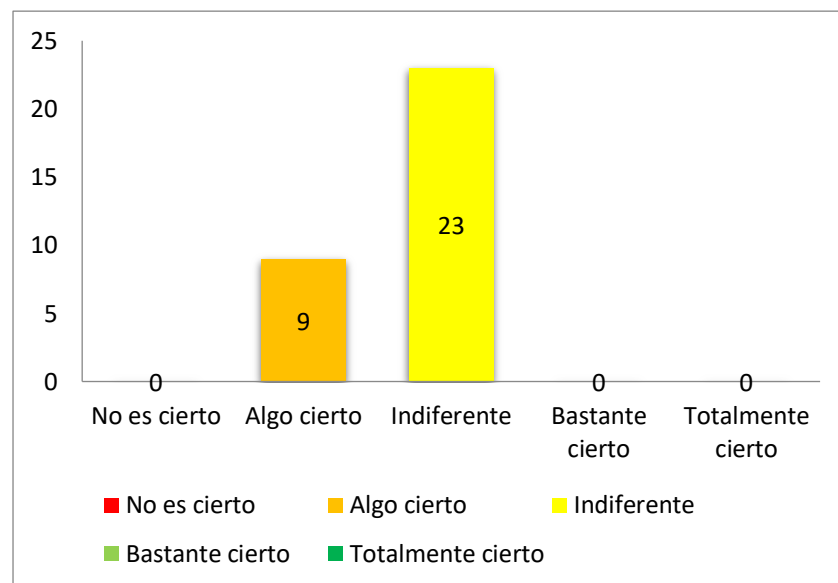
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 9

*Habilidades para la identificación y resolución de problemas*

		Recuento	Frecuencia %
Considera usted que su superior posee habilidad para la identificación y resolución de problemas.	No es cierto	0	0.00%
	Algo cierto	9	28.10%
	Indiferente	23	71.90%
	Bastante cierto	0	0.00%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 6.* Habilidades para la identificación y resolución de problemas

**b) El jefe posee flexibilidad de pensamiento (analizar las situaciones desde diversas perspectivas).**

El ítem “El jefe posee flexibilidad de pensamiento (analizar las situaciones desde diversas perspectivas)”, ha permitido evaluar el indicador Habilidades, correspondiente a la medida de la variable Liderazgo.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente negativa, lo que es indicador que los trabajadores no perciben la flexibilidad de pensamiento de su jefe.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 68.80%, cuya marcación corresponde a la alternativa Algo cierto, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 31.30% de trabajadores, consideró ser indiferentes respecto al ítem.

La menor frecuencia está representada por el 0% correspondiente a las alternativas No es cierto, Bastante cierto, Totalmente cierto.

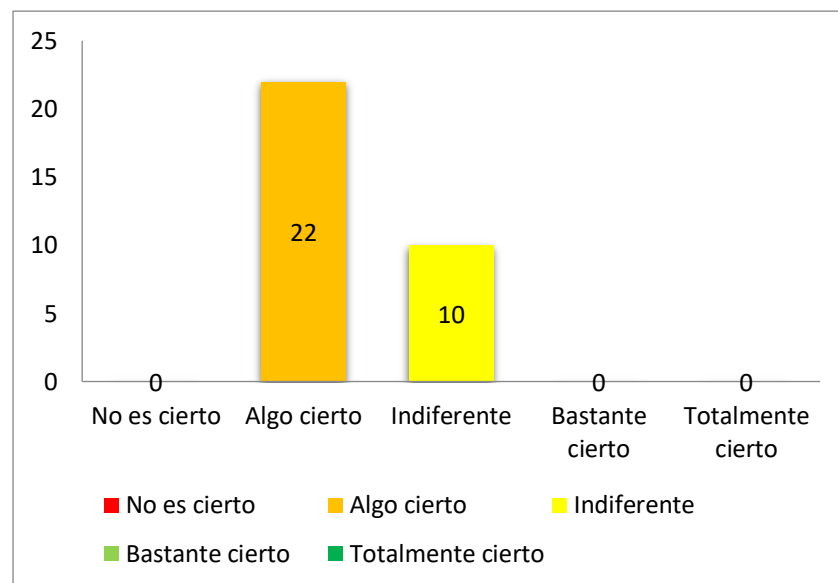
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 10

*Flexibilidad de pensamiento del jefe*

		Recuento	Frecuencia %
El jefe posee flexibilidad de pensamiento (analizar las situaciones desde diversas perspectivas).	No es cierto	0	0.00%
	Algo cierto	22	68.80%
	Indiferente	10	31.30%
	Bastante cierto	0	0.00%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 7.* Flexibilidad de pensamiento del jefe

**c) El jefe posee capacidad de empatía con los demás trabajadores de la empresa.**

El ítem “El jefe posee capacidad de empatía con los demás trabajadores de la empresa”, ha permitido evaluar el indicador Habilidades, correspondiente a la medida de la variable Liderazgo.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente negativa, lo que es indicador que los trabajadores no perciben la capacidad de empatía de su jefe.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 62.50%, cuya marcación corresponde a la alternativa Algo cierto, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 34.40% de trabajadores, consideró ser indiferentes respecto al ítem.

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondiente a la alternativa Bastante cierto.



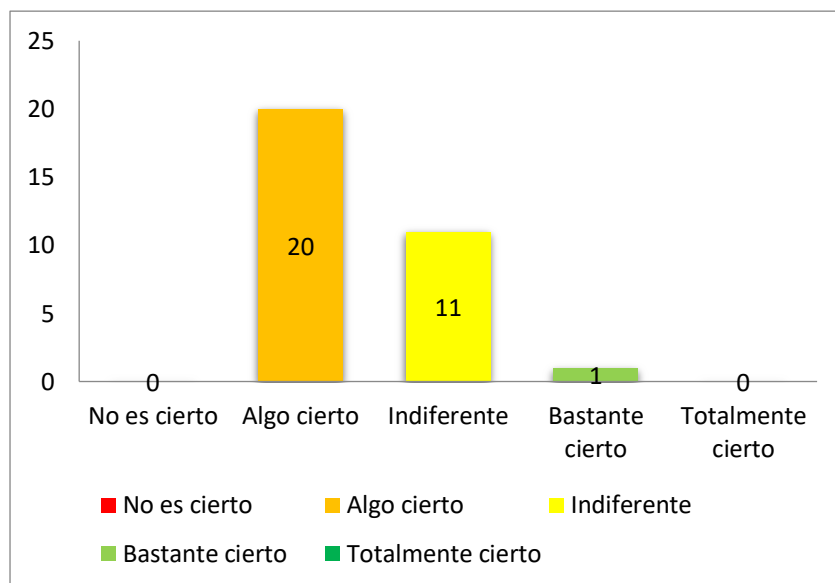
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 11

*Capacidad de empatía del jefe*

		Recuento	Frecuencia %
El jefe posee capacidad de empatía con los demás trabajadores de la empresa.	No es cierto	0	0.00%
	Algo cierto	20	62.50%
	Indiferente	11	34.40%
	Bastante cierto	1	3.10%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 8.* Capacidad de empatía del jefe

**d) El jefe posee la habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo.**

El ítem “El jefe posee la habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo”, ha permitido evaluar el indicador Habilidades, correspondiente a la medida de la variable Liderazgo.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente regular, lo que es indicador que los trabajadores no perciben la habilidad del jefe para realizar y promover el trabajo en equipo.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 56.30%, cuya marcación corresponde a la alternativa Indiferente, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 43.80% de trabajadores, consideró que el ítem es Algo cierto.

La menor frecuencia está representada por el 0% correspondiente a la alternativa No es cierto, Bastante cierto, Totalmente cierto.

La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 12

*Habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo*

		Recuento	Frecuencia %
El jefe posee la habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo.	No es cierto	0	0.00%
	Algo cierto	14	43.80%
	Indiferente	18	56.30%
	Bastante cierto	0	0.00%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

Nota. Elaborado en SPSS

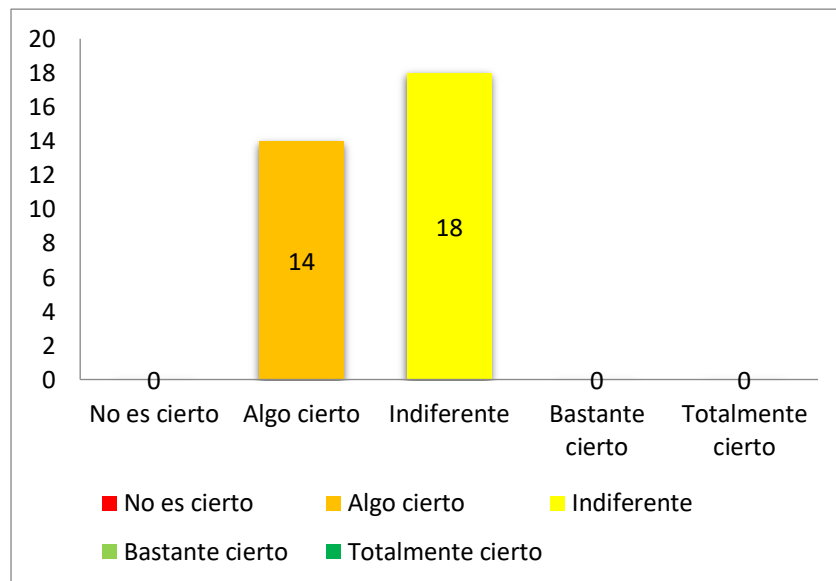


Figura 9. Habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo

- e) **El jefe tiene la capacidad de comunicarse exitosamente a la hora de realizar recomendaciones o sugerencias, creando un vínculo con los trabajadores.**

El ítem “El jefe tiene la capacidad de comunicarse exitosamente a la hora de realizar recomendaciones o sugerencias, creando un vínculo con los trabajadores.”, ha permitido evaluar el indicador Habilidades, correspondiente a la medida de la variable Liderazgo.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente regular, lo que es indicador que el jefe no tiene la capacidad de comunicarse exitosamente a la hora de realizar recomendaciones y sugerencias.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 50%, cuya marcación corresponde a la alternativa Indiferente, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 46.90% de trabajadores, consideró que el ítem es Algo cierto.

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondiente a la alternativa Bastante cierto.

La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 13

*Capacidad de Comunicación*

		Recuento	Frecuencia %
El jefe tiene la capacidad de comunicarse exitosamente a la hora de realizar recomendaciones o sugerencias, creando un vínculo con los trabajadores.	No es cierto	0	0.00%
	Algo cierto	15	46.90%
	Indiferente	16	50.00%
	Bastante cierto	1	3.10%
	Totalmente cierto	0	0.00%
Total		32	100.00%

Nota. Elaborado en SPSS

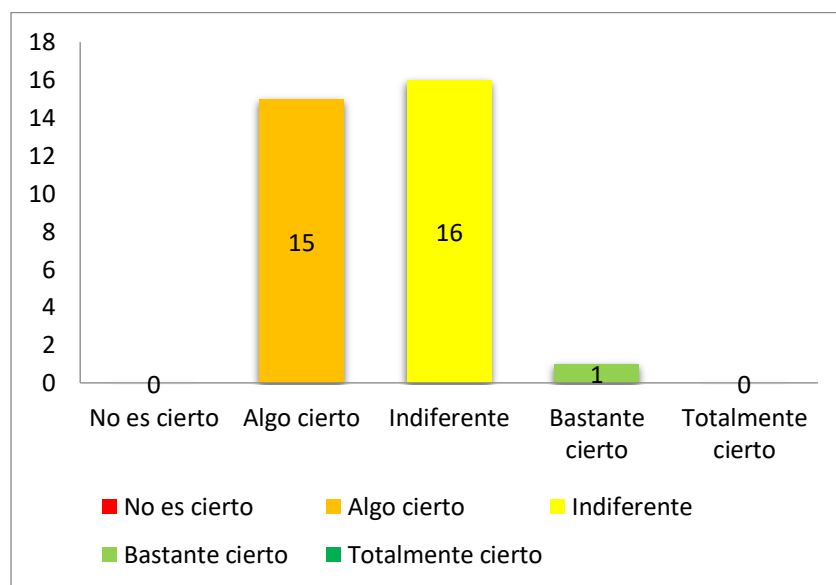


Figura 10. Capacidad de Comunicación

**f) El jefe confía en mis habilidades para la toma de decisiones sin necesidad de una supervisión.**

El ítem “El jefe confía en mis habilidades para la toma de decisiones sin necesidad de una supervisión”, ha permitido evaluar el indicador Habilidades, correspondiente a la medida de la variable Liderazgo.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente negativa, lo que es indicador que los trabajadores perciben que el jefe no confía en sus habilidades al momento de tomar decisiones.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 56.30%, cuya marcación corresponde a la alternativa Algo cierto, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 40.60% de trabajadores, consideró ser indiferente respecto al ítem.

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondiente a la alternativa Bastante cierto.

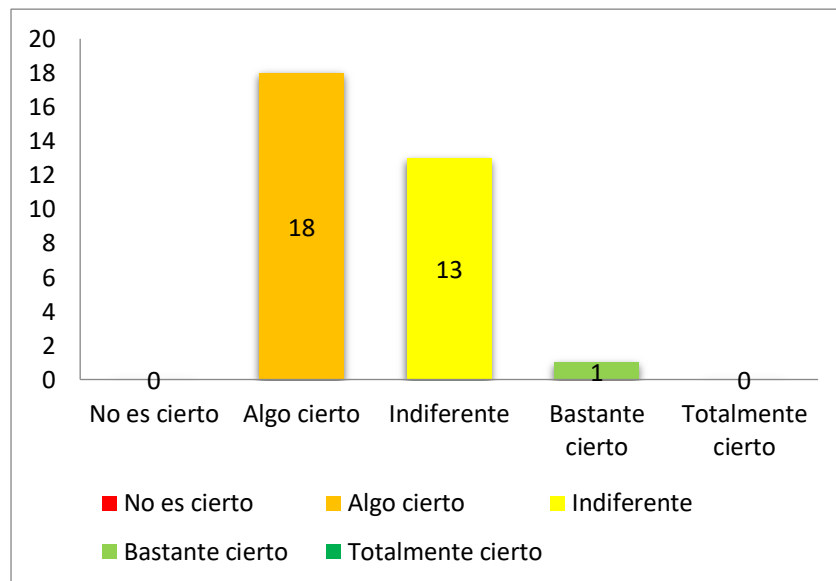
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 14

*Confianza en las habilidades de los trabajadores*

		Recuento	Frecuencia %
El jefe confía en mis habilidades para la toma de decisiones sin necesidad de una supervisión.	No es cierto	0	0.00%
	Algo cierto	18	56.30%
	Indiferente	13	40.60%
	Bastante cierto	1	3.10%
	Totalmente cierto	0	0.00%
Total		32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 11.* Confianza en las habilidades de los trabajadores

**g) Usted se considera un líder dentro de su organización.**

El ítem “Usted se considera un líder dentro de su organización”, ha permitido evaluar el indicador Habilidades, correspondiente a la medida de la variable Liderazgo.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente regular, lo que es indicador que los trabajadores no se consideran líderes dentro de su organización.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 43.80%, cuya marcación corresponde a la alternativa Indiferente, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 34.40% de trabajadores, consideró que el ítem es Bastante cierto.

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondiente a la alternativa Totalmente cierto.



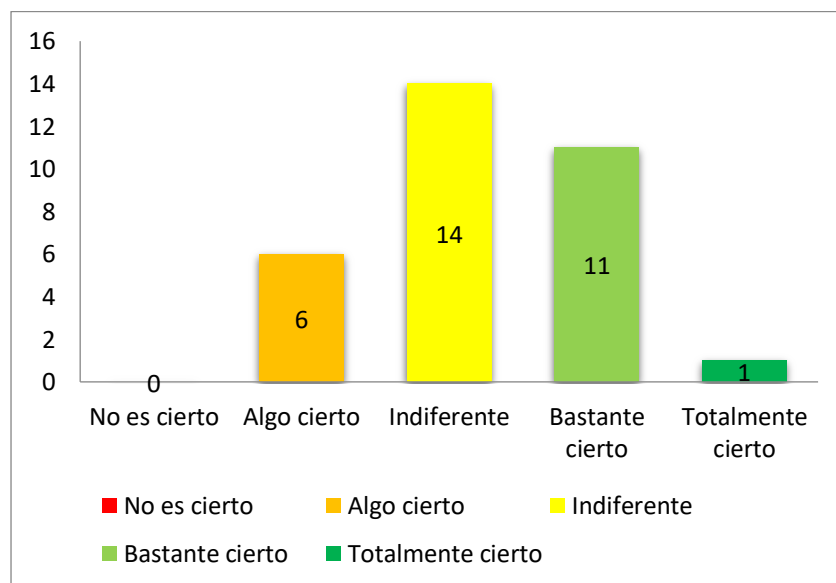
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 15

*Líderes dentro de la organización*

		Recuento	Frecuencia %
No es cierto		0	0.00%
Usted se considera un líder dentro de su organización.	Algo cierto	6	18.80%
	Indiferente	14	43.80%
	Bastante cierto	11	34.40%
	Totalmente cierto	1	3.10%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 12.* Líderes dentro de la organización

#### 4.2.1.1.3. Destrezas

- a) **El jefe brinda apoyo a sus colaboradores para que realicen sus labores de forma adecuada.**

El ítem “El jefe brinda apoyo a sus colaboradores para que realicen sus labores de forma adecuada”, ha permitido evaluar el indicador Destrezas, correspondiente a la medida de la variable Liderazgo.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente regular, lo que es indicador que los trabajadores no perciben el apoyo del jefe para realizar sus labores de una forma adecuada.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 53.10%, cuya marcación corresponde a la alternativa Indiferente, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 43.80% de trabajadores, consideró que el ítem es Algo cierto.

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondiente a la alternativa No es cierto.

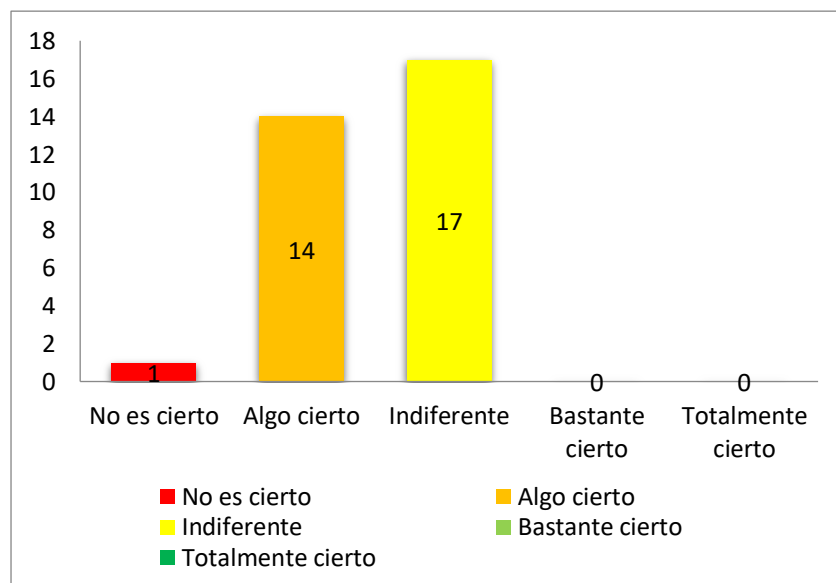
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 16

*Apoyo del jefe a sus colaboradores*

		Recuento	Frecuencia %
El jefe brinda apoyo a sus colaboradores para que realicen sus labores de forma adecuada.	No es cierto	1	3.10%
	Algo cierto	14	43.80%
	Indiferente	17	53.10%
	Bastante cierto	0	0.00%
	Totalmente cierto	0	0.00%
Total		32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 13.* Apoyo del jefe a sus colaboradores

**b) El jefe comparte enseñanzas o conocimientos a los nuevos trabajadores.**

El ítem “El jefe comparte enseñanzas o conocimientos a los nuevos trabajadores”, ha permitido evaluar el indicador Destrezas, correspondiente a la medida de la variable Liderazgo.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente negativa, lo que es indicador que los trabajadores no perciben que el jefe comparta sus enseñanzas o conocimientos.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 56.30%, cuya marcación corresponde a la alternativa Algo cierto, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 37.50% de trabajadores, consideró que el ítem es Indiferente.

La menor frecuencia está representada por el 6.30% correspondiente a la alternativa no es cierto

La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 17

*Compartir enseñanzas o conocimientos a los nuevos trabajadores*

			Recuento	Frecuencia %
El jefe comparte enseñanzas o conocimientos a los nuevos trabajadores.	No es cierto		2	6.30%
	Algo cierto		18	56.30%
	Indiferente		12	37.50%
	Bastante cierto		0	0.00%
	Totalmente cierto		0	0.00%
Total			32	100.00%

Nota. Elaborado en SPSS

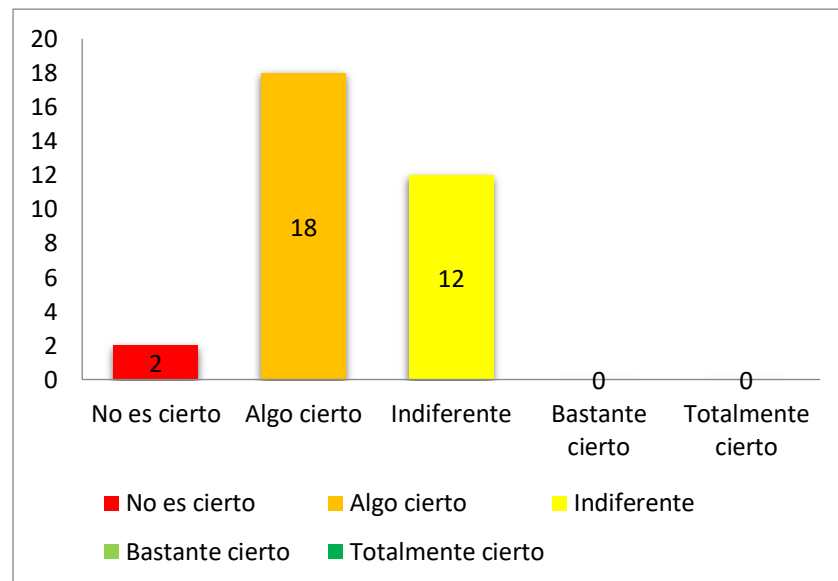


Figura 14. Compartir enseñanzas o conocimientos a los nuevos trabajadores

**c) El jefe posee capacidad de organización y planificación.**

El ítem “El jefe posee capacidad de organización y planificación”, ha permitido evaluar el indicador Destrezas, correspondiente a la medida de la variable Liderazgo.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente negativa, lo que es indicador que el jefe no posee la capacidad de organización y planificación.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 56.30%, cuya marcación corresponde a la alternativa Algo cierto, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 40.60% de trabajadores, consideró ser indiferentes al ítem.

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondiente a la alternativa No es cierto.

La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 18

*Capacidad de organización y planificación*

		Recuento	Frecuencia %
El jefe posee capacidad de organización y planificación.	No es cierto	1	3.10%
	Algo cierto	18	56.30%
	Indiferente	13	40.60%
	Bastante cierto	0	0.00%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

Nota. Elaborado en SPSS

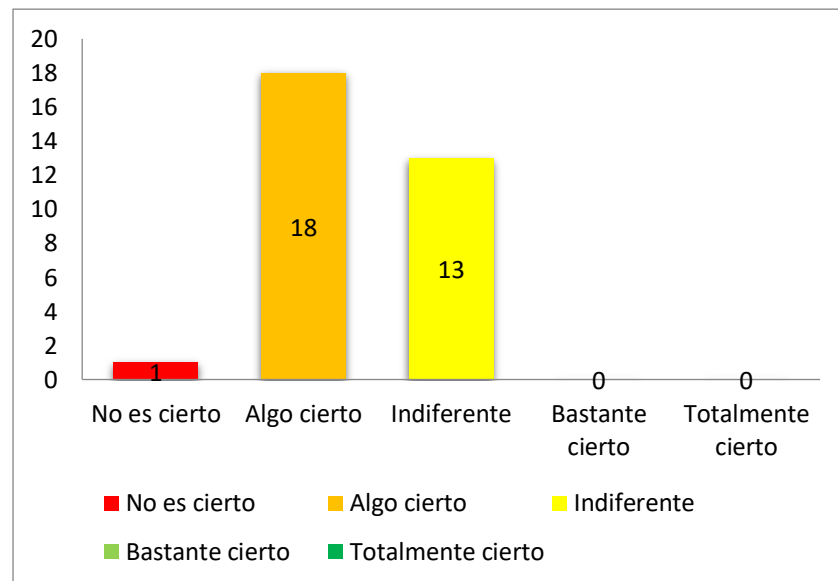


Figura 15. Capacidad de organización y planificación

**d) Sus superiores reconocen los logros que usted obtiene.**

El ítem “Sus superiores reconocen los logros que usted obtiene”, ha permitido evaluar el indicador Destrezas, correspondiente a la medida de la variable Liderazgo.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente negativa, lo que es indicador que los trabajadores no sienten ser reconocidos por sus logros.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 50%, cuya marcación corresponde a la alternativa Algo cierto, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 43.80% de trabajadores, consideró ser indiferentes al ítem.

La menor frecuencia está representada por el 6.30% correspondiente a la alternativa No es cierto.



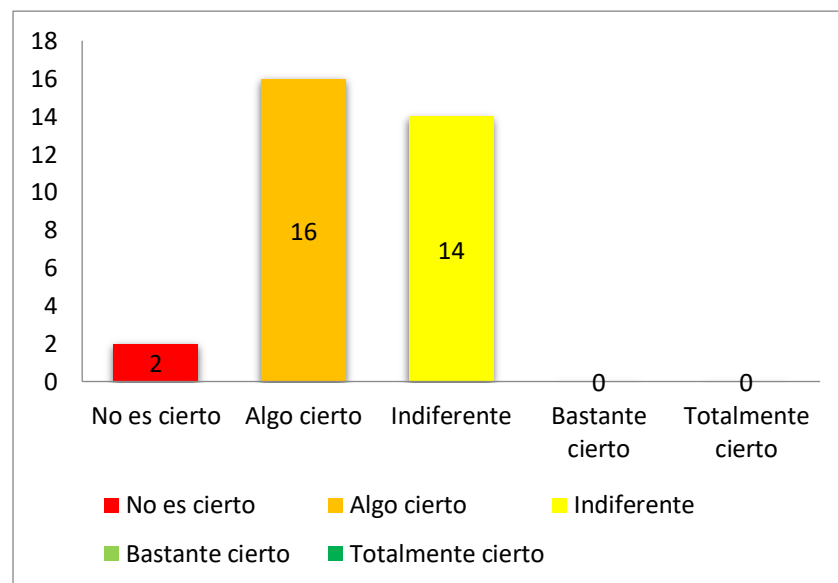
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 19

*Reconocimiento de logros*

		Recuento	Frecuencia %
Sus superiores reconocen los logros que usted obtiene.	No es cierto	2	6.30%
	Algo cierto	16	50.00%
	Indiferente	14	43.80%
	Bastante cierto	0	0.00%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 16.* Reconocimiento de logros

e) **El jefe motiva a sus trabajadores para que desempeñen una mejor labor.**

El ítem “El jefe motiva a sus trabajadores para que desempeñen una mejor labor”, ha permitido evaluar el indicador Destrezas, correspondiente a la medida de la variable Liderazgo.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente negativa, lo que es indicador que los trabajadores no perciben una motivación de parte del jefe.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 50%, cuya marcación corresponde a la alternativa Algo cierto, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 37.50% de trabajadores, consideró ser indiferentes al ítem.

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondiente a la alternativa Bastante cierto.

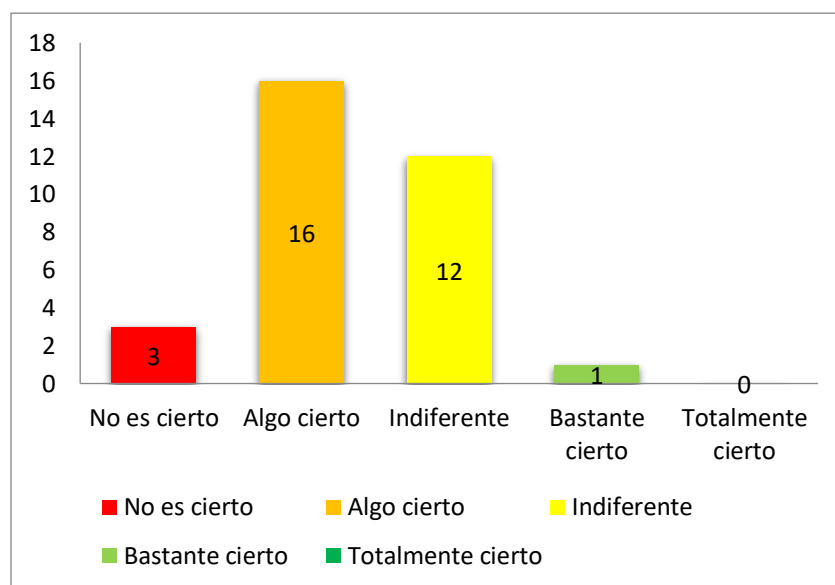
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 20

*Motivación del jefe a sus trabajadores*

		Recuento	Frecuencia %
El jefe motiva a sus trabajadores para que desempeñen una mejor labor.	No es cierto	3	9.40%
	Algo cierto	16	50.00%
	Indiferente	12	37.50%
	Bastante cierto	1	3.10%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 17.* Motivación del jefe a sus trabajadores

#### **4.2.1.2. Análisis general**

Los resultados descriptivos permiten encontrar que el Liderazgo presenta una serie de falencias aplicadas en la organización.

La media de calificación de dicha variable fue de 2.57 lo que da cuenta que existen percepciones de un liderazgo inadecuado, y que se justifica dada la evaluación de la dimensión “Valores”, cuya media es de calificación inadecuada con 2.51 puntos, que dan cuenta que los líderes de la empresa no son coherentes, ni presentan solidez en su palabra, además de no mostrar respeto y amabilidad para con el personal.

Por otro lado, la dimensión “Destrezas”, que fue la menos valorada con una media de 2.38, es indicador que no existe apoyo a los trabajadores para que estos realicen su labor de forma adecuada, no se comparte enseñanzas y deficiencias en cuanto a la capacidad de organización y planificación de la empresa.

Así también, las “Habilidades” gerenciales fueron calificadas con una media de 2.61, siendo el mejor valorado y que indica percepciones regulares respecto a las competencias del líder para promover el trabajo en equipo, comunicarse, tomar decisiones y afrontar cambios en el entorno.

A continuación se presenta la Tabla que resume dichos resultados:

Tabla 21

*Resumen de resultados de evaluación del Liderazgo*

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Ítem</b>	<b>Media</b>
<b>LIDERAZGO</b>	VALORES	Al momento de la toma de decisiones el jefe considera el bien común de la empresa y sus trabajadores.	2.16
		El comportamiento de mi jefe tiene coherencia con sus palabras.	2.81
		El jefe maneja el área con honestidad.	2.53
		El jefe trata con respeto y amabilidad a sus trabajadores.	2.75
		El jefe promueve el cumplimiento de los valores de la empresa.	2.31
		Media de Valores	2.51
	HABILIDADES	Considera usted que su superior posee habilidad para la identificación y resolución de problemas.	2.72
		El jefe posee flexibilidad de pensamiento (analizar las situaciones desde diversas perspectivas).	2.31
		El jefe posee capacidad de empatía con los demás trabajadores de la empresa.	2.41
		El jefe posee la habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo.	2.56
		El jefe tiene la capacidad de comunicarse exitosamente a la hora de realizar recomendaciones o sugerencias, creando un vínculo con los trabajadores.	2.56
		El jefe confía en mis habilidades para la toma de decisiones sin necesidad de una supervisión.	2.47
	DESTREZAS	Usted se considera un líder dentro de su organización.	3.22
		Media de Habilidades	2.61
		El jefe brinda apoyo a sus colaboradores para que realicen sus labores de forma adecuada.	2.50
		El jefe comparte enseñanzas o conocimientos a los nuevos trabajadores.	2.31
		El jefe posee capacidad de organización y planificación.	2.38
		Sus superiores reconocen los logros que usted obtiene.	2.38
	El jefe motiva a sus trabajadores para que desempeñen una mejor labor.	2.34	
	Media de Destrezas	2.38	
	<b>Media de Liderazgo</b>		<b>2.51</b>

## **4.2.2. Resultados de la Variable dependiente: Identidad organizacional**

### **4.2.2.1. Análisis por dimensión**

#### **4.2.2.1.1. Identidad personal**

##### **a) Participo en la mayoría de actividades que realiza la empresa.**

El ítem “Participo en la mayoría de actividades que realiza la empresa”, ha permitido evaluar el indicador Identidad personal, correspondiente a la medida de la variable Identidad organizacional.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente negativa, lo que es indicador que los trabajadores no participan en la mayoría de actividades que hace la empresa.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 53.10%, cuya marcación corresponde a la alternativa Algo cierto, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 40.60% de trabajadores, consideró que el ítem No es cierto.

La menor frecuencia está representada por el 6.30% correspondiente a la alternativa Indiferente.

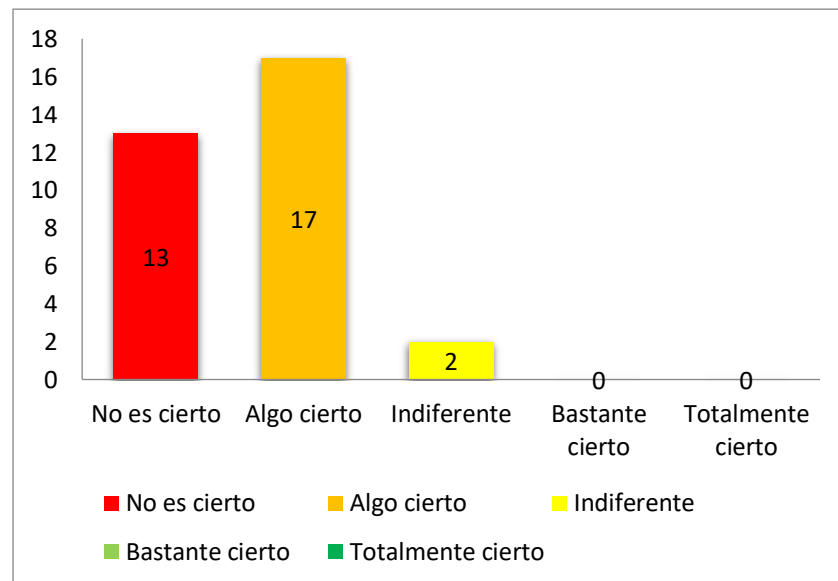
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 22

*Participación en las actividades de la empresa*

		Recuento	Frecuencia %
Participo en la mayoría de actividades que realiza la empresa.	No es cierto	13	40.60%
	Algo cierto	17	53.10%
	Indiferente	2	6.30%
	Bastante cierto	0	0.00%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 18.* Participación en las actividades que realiza la empresa

**b) Considero mi trabajo actual interesante para mi desarrollo personal.**

El ítem “Considero mi trabajo actual interesante para mi desarrollo personal”, ha permitido evaluar el indicador Identidad personal, correspondiente a la medida de la variable Identidad organizacional.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente regular lo que es indicador que los trabajadores no consideran su trabajo actual interesante para su desarrollo personal.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 62.50%, cuya marcación corresponde a la alternativa Indiferente, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 37.50% de trabajadores, consideró que el ítem es Algo cierto.

La menor frecuencia está representada por el 0 % correspondiente a las alternativas No es cierto, Bastante cierto, Totalmente cierto.



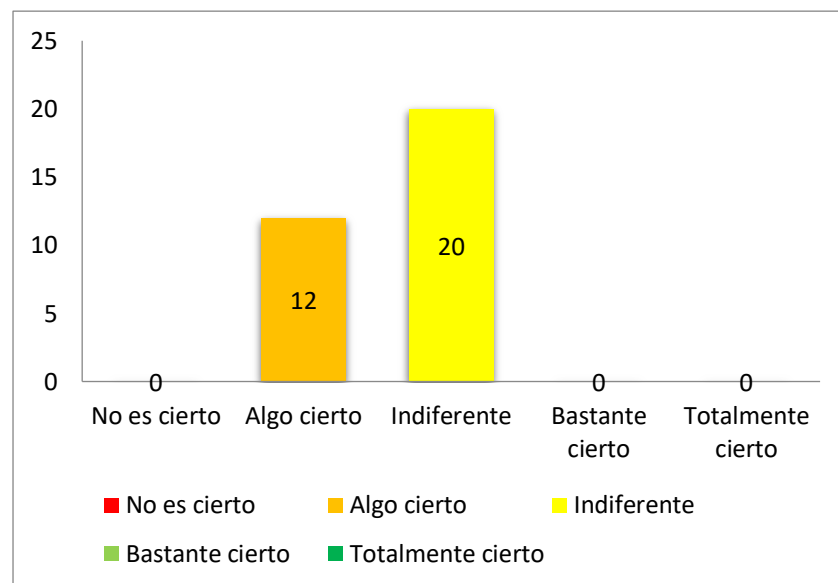
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 23

*Desarrollo personal*

		Recuento	Frecuencia %
Considero mi trabajo actual interesante para mi desarrollo personal.	No es cierto	0	0.00%
	Algo cierto	12	37.50%
	Indiferente	20	62.50%
	Bastante cierto	0	0.00%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 19.* Desarrollo personal

**c) Siento seguridad y estabilidad en mi puesto actual.**

El ítem “Siento seguridad y estabilidad en mi puesto actual”, ha permitido evaluar el indicador Identidad personal, correspondiente a la medida de la variable Identidad organizacional.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente negativa, lo que es indicador que los trabajadores no perciben seguridad y estabilidad laboral.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 59.40%, cuya marcación corresponde a la alternativa Algo cierta, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 34.40% de trabajadores, consideró ser indiferentes respecto al ítem.

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondientes a las alternativas No es cierto y Bastante cierto.

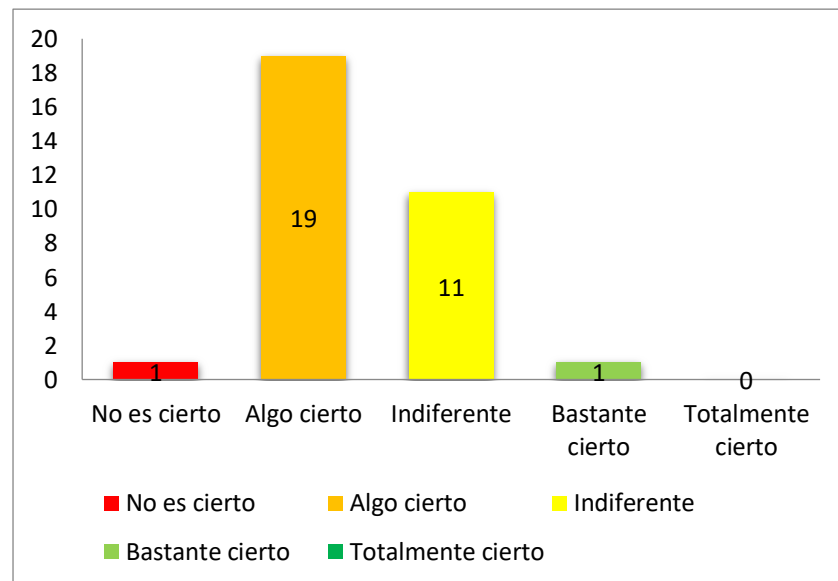
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 24

*Seguridad y estabilidad laboral*

		Recuento	Frecuencia %
Siento seguridad y estabilidad en mi puesto actual.	No es cierto	1	3.10%
	Algo cierto	19	59.40%
	Indiferente	11	34.40%
	Bastante cierto	1	3.10%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 20.* Seguridad y Estabilidad laboral

**d) Las actividades que realizo en la empresa giran alrededor de las metas fijadas por la organización.**

El ítem “Las actividades que realizo en la empresa giran alrededor de las metas fijadas por la organización”, ha permitido evaluar el indicador Identidad personal, correspondiente a la medida de la variable Identidad organizacional.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente regular, lo que es indicador que los trabajadores no perciben que las actividades que realizan giren alrededor de las metas de la organización.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 62.50%, cuya marcación corresponde a la alternativa Indiferente, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 28.10% de trabajadores, consideró que el ítem es Algo cierto.

La menor frecuencia está representada por el 9.40% correspondiente a la alternativa Bastante cierto.

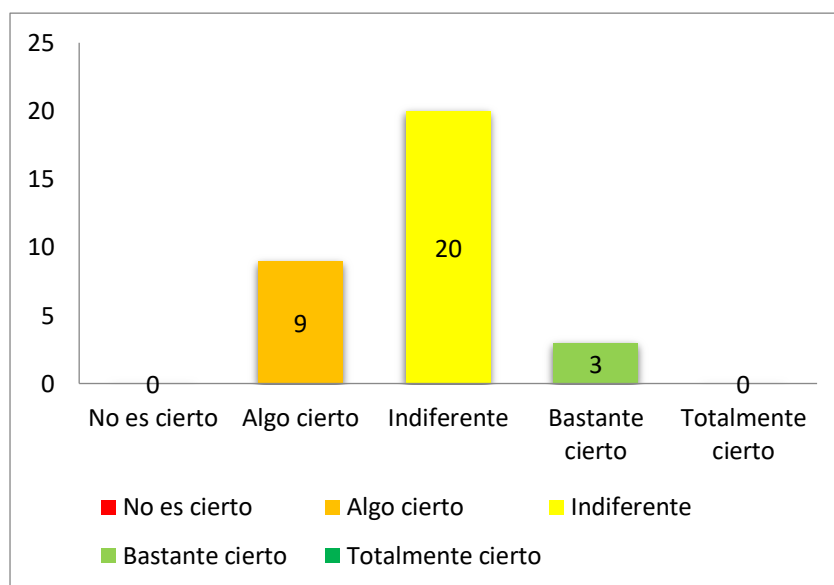
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 25

*Actividades y metas de la organización*

		Recuento	Frecuencia %
Las actividades que realizo en la empresa giran alrededor de las metas fijadas por la organización.	No es cierto	0	0.00%
	Algo cierto	9	28.10%
	Indiferente	20	62.50%
	Bastante cierto	3	9.40%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 21.* Actividades y metas de la organización

**e) Me siento parte importante y valiosa de esta empresa.**

El ítem “Me siento parte importante y valiosa de esta empresa”, ha permitido evaluar el indicador Identidad personal, correspondiente a la medida de la variable Identidad organizacional.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente negativa, lo que es indicador que los trabajadores no se sienten parte importante y valiosa de la empresa.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 50%, cuya marcación corresponde a la alternativa Algo cierto, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 37.50% de trabajadores, consideró ser indiferentes respecto al ítem.

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondiente a la alternativa Totalmente cierto.

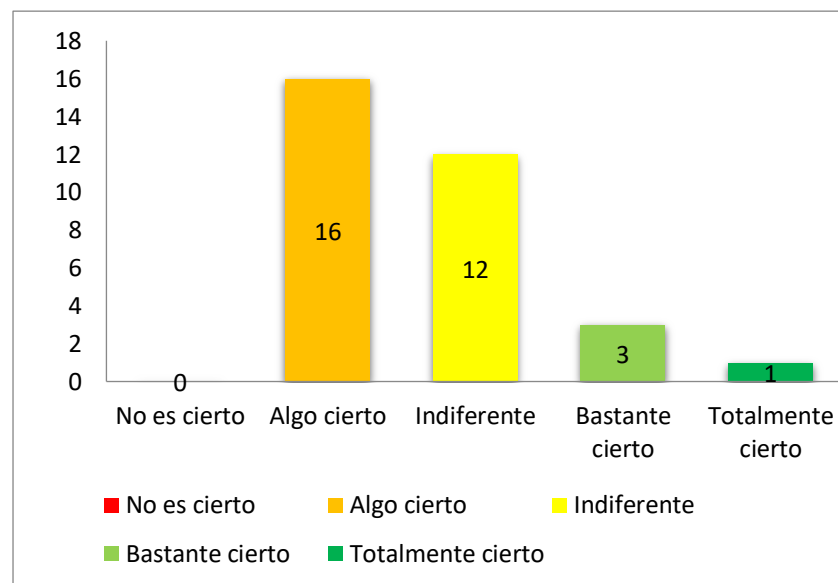
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 26

*Involucrarse con la empresa*

		Recuento	Frecuencia %
No es cierto		0	0.00%
Me siento parte importante y valiosa de esta empresa.	Algo cierto	16	50.00%
	Indiferente	12	37.50%
	Bastante cierto	3	9.40%
	Totalmente cierto	1	3.10%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 22.* Involucrarse con la empresa

**f) Siento energía, positivismo y ánimo cada vez que llego a trabajar.**

El ítem “Siento energía, positivismo y ánimo cada vez que llego a trabajar”, ha permitido evaluar el indicador Identidad personal, correspondiente a la medida de la variable Identidad organizacional.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente regular, lo que es indicador que los trabajadores no perciben energía, positivismo y ánimo al momento de trabajar.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 65.60%, cuya marcación corresponde a la alternativa Indiferente, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 21.90% de trabajadores, consideró que el ítem es Algo cierto.

La menor frecuencia está representada por el 12.50% correspondiente a la alternativa Bastante cierto.



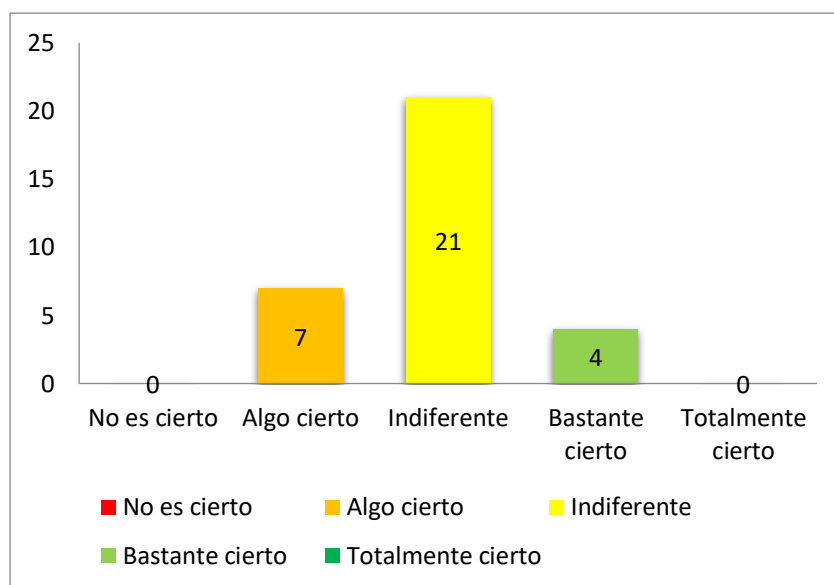
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 27

*Energía, positivismo y ánimo al trabajar*

		Recuento	Frecuencia %
Siento energía, positivismo y ánimo cada vez que llego a trabajar.	No es cierto	0	0.00%
	Algo cierto	7	21.90%
	Indiferente	21	65.60%
	Bastante cierto	4	12.50%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 23.* Energía, positivismo y ánimo al trabajar

**g) Realizo mi trabajo siempre aportando algo adicional a mis tareas.**

El ítem “Realizo mi trabajo siempre aportando algo adicional a mis tareas”, ha permitido evaluar el indicador Identidad personal, correspondiente a la medida de la variable Identidad organizacional.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente regular, lo que es indicador que los trabajadores no siempre aportan algo adicional a sus tareas.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 46.90%, cuya marcación corresponde a la alternativa Indiferente, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 28.10% de trabajadores, consideró que el ítem es Algo cierto.

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondiente a la alternativa Totalmente cierto.

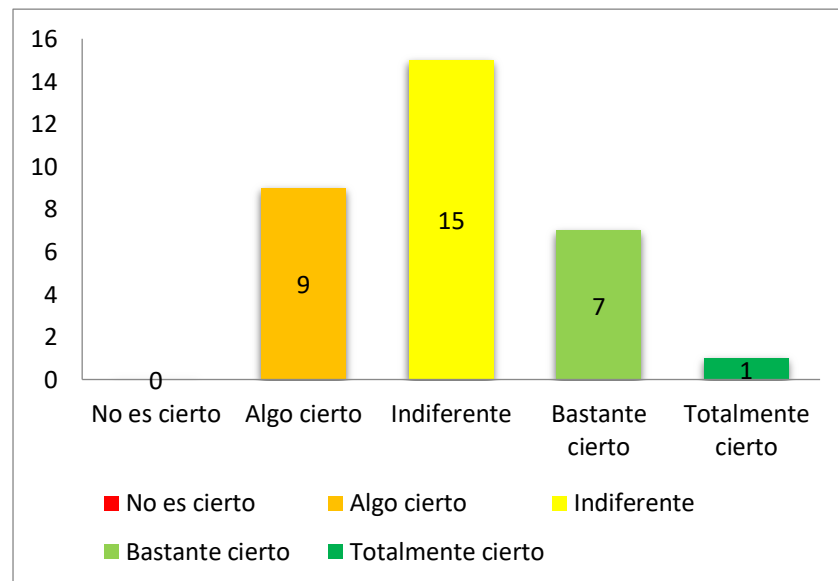
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 28

*Aportes adicionales a las tareas asignadas*

		Recuento	Frecuencia %
Realizo mi trabajo siempre aportando algo adicional a mis tareas.	No es cierto	0	0.00%
	Algo cierto	9	28.10%
	Indiferente	15	46.90%
	Bastante cierto	7	21.90%
	Totalmente cierto	1	3.10%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 24.* Aportes adicionales a las tareas asignadas

#### **4.2.2.1.2. Identidad social**

- a) Considero que mi equipo de trabajo me toma en cuenta en las actividades que realiza mi área.**

El ítem “Considero que mi equipo de trabajo me toma en cuenta en las actividades que realiza mi área”, ha permitido evaluar el indicador Identidad social, correspondiente a la medida de la variable Identidad organizacional.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente negativa, lo que es indicador que los trabajadores sienten que su equipo de trabajo no los toma en cuenta en las actividades de su área.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 56.30%, cuya marcación corresponde a la alternativa Algo cierto, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 34.40% de trabajadores, consideró ser indiferentes al ítem.

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondiente a la alternativa Totalmente cierto

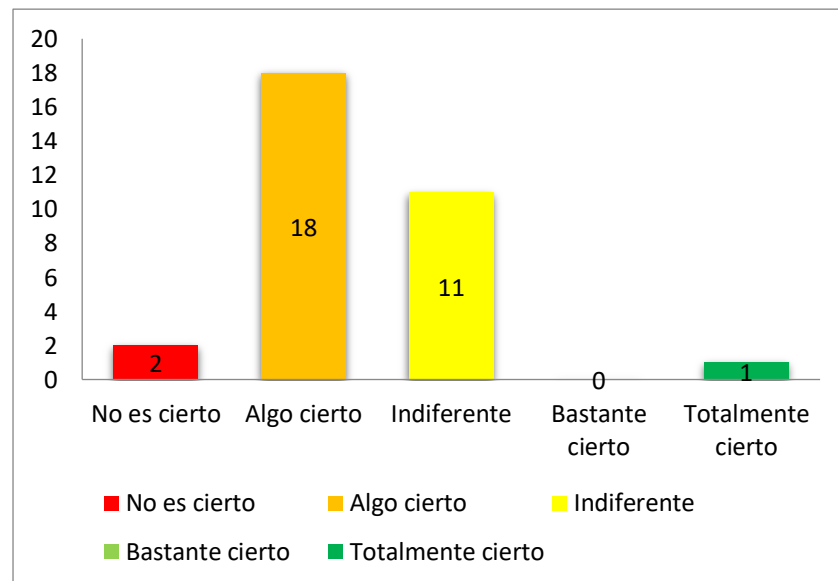
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 29

*Actividades del área*

		Recuento	Frecuencia %
Considero que mi equipo de trabajo me toma en cuenta en las actividades que realiza mi área.	No es cierto	2	6.30%
	Algo cierto	18	56.30%
	Indiferente	11	34.40%
	Bastante cierto	0	0.00%
	Totalmente cierto	1	3.10%
Total		32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 25.* Actividades del área

**b) Comparto con mi equipo de trabajo información que a todos nos interesa.**

El ítem “Comparto con mi equipo de trabajo información que a todos nos interesa”, ha permitido evaluar el indicador Identidad social, correspondiente a la medida de la variable Identidad organizacional.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente negativa, lo que es indicador que los trabajadores no comparten información del interés de todos.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 50%, cuya marcación corresponde a la alternativa Algo cierto, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 46.90% de trabajadores, consideró ser indiferentes respecto al ítem.

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondiente a la alternativa Bastante cierto.

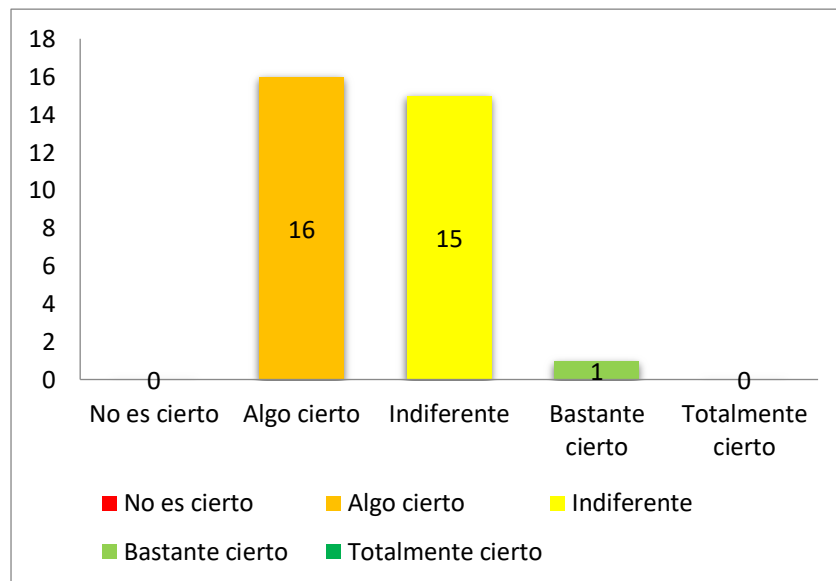
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 30

*Compartir información con el equipo de trabajo*

		Recuento	Frecuencia %
Comparto con mi equipo de trabajo información que a todos nos interesa.	No es cierto	0	0.00%
	Algo cierto	16	50.00%
	Indiferente	15	46.90%
	Bastante cierto	1	3.10%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 26.* Compartir información con el equipo de trabajo

**c) Existe igualdad y justicia de trato dentro del grupo de trabajadores que conforman mi área de trabajo.**

El ítem “Existe igualdad y justicia de trato dentro del grupo de trabajadores que conforman mi área de trabajo”, ha permitido evaluar el indicador Identidad social, correspondiente a la medida de la variable Identidad organizacional.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente regular, lo que es indicador que los trabajadores no perciben igualdad y justicia en el trato dentro de su área.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 46.90%, cuya marcación corresponde a la alternativa Indiferente, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 43.80% de trabajadores, consideró que el ítem es Algo cierto.

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondiente a la alternativa Bastante cierto.



La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 31

*Igualdad y justicia dentro del área de trabajo*

		Recuento	Frecuencia %
Existe igualdad y justicia de trato dentro del grupo de trabajadores que conforman mi área de trabajo.	No es cierto	2	6.30%
	Algo cierto	14	43.80%
	Indiferente	15	46.90%
	Bastante cierto	1	3.10%
	Totalmente cierto	0	0.00%
Total		32	100.00%

Nota. Elaborado en SPSS

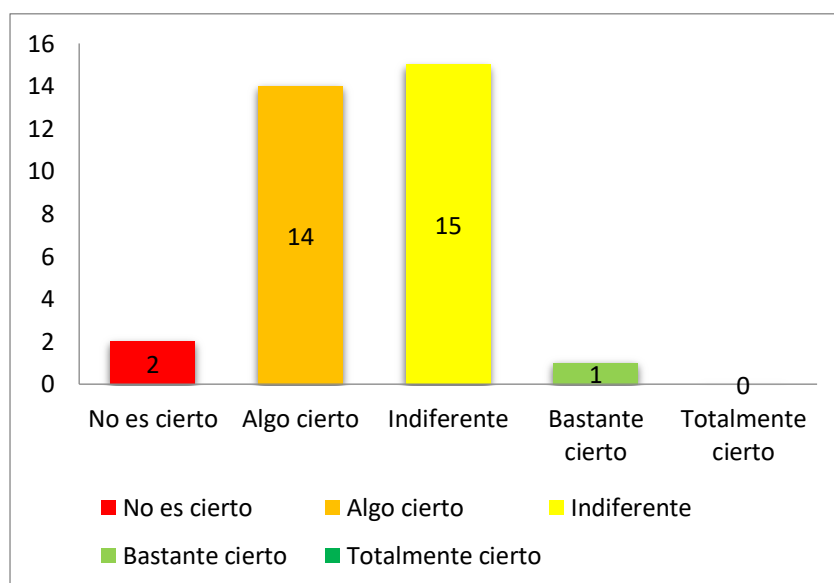


Figura 27. Igualdad y justicia dentro del área de trabajo

**d) Me siento muy satisfecho con mi equipo de trabajo.**

El ítem “Me siento muy satisfecho con mi equipo de trabajo”, ha permitido evaluar el indicador Identidad social, correspondiente a la medida de la variable Identidad organizacional.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente regular, lo que es indicador que los trabajadores no se sienten satisfechos con su equipo de trabajo.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 50%, cuya marcación corresponde a la alternativa Indiferente, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 40.60% de trabajadores, consideró que el ítem es Algo cierto.

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondiente a la alternativa No es cierto.

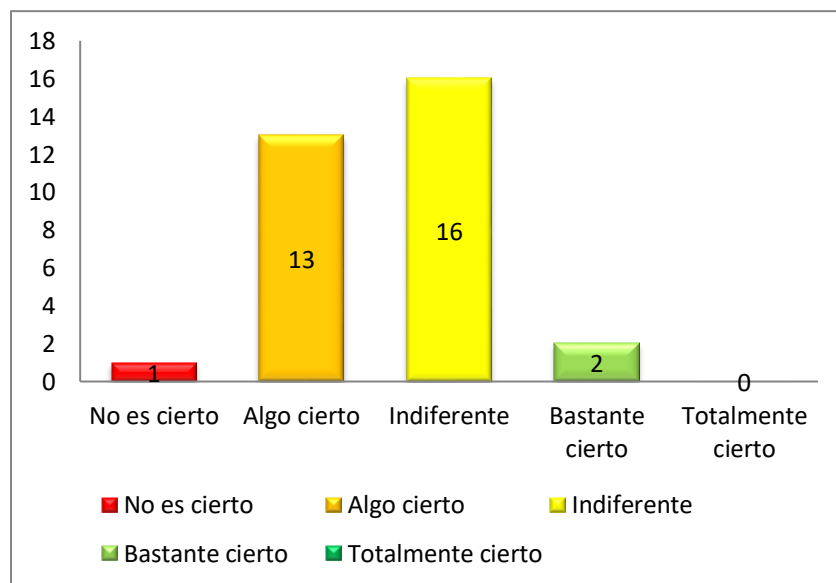
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 32

*Satisfacción laboral*

		Recuento	Frecuencia %
Me siento muy satisfecho con mi equipo de trabajo.	No es cierto	1	3.10%
	Algo cierto	13	40.60%
	Indiferente	16	50.00%
	Bastante cierto	2	6.30%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 28.* Satisfacción laboral

**e) Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta en común.**

El ítem “Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta en común”, ha permitido evaluar el indicador Identidad social, correspondiente a la medida de la variable Identidad organizacional.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente regular, lo que es indicador que los trabajadores no sienten que forman parte de un equipo con metas en común.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 59.40%, cuya marcación corresponde a la alternativa Indiferente, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 31.30% de trabajadores, consideró que el ítem es Algo cierto.

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondiente a la alternativa Bastante cierto.

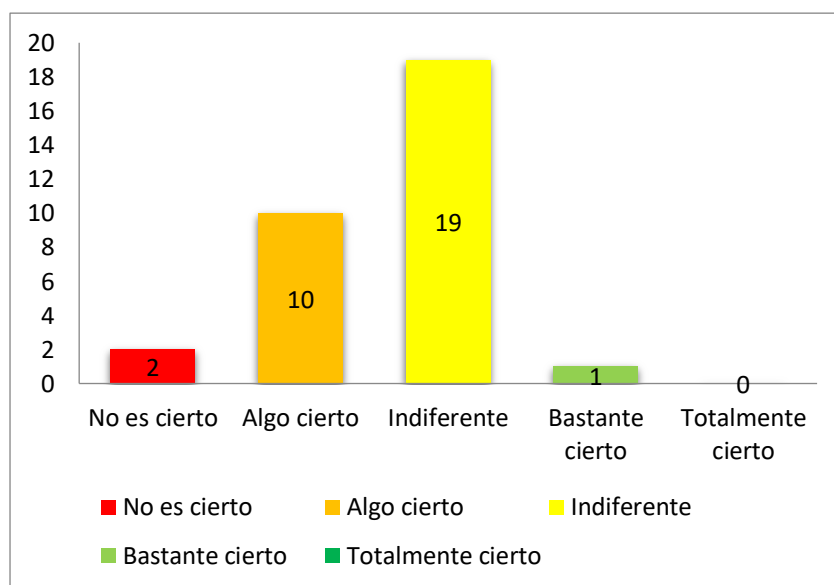
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 33

*Meta en común del equipo de trabajo*

		Recuento	Frecuencia %
Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta en común.	No es cierto	2	6.30%
	Algo cierto	10	31.30%
	Indiferente	19	59.40%
	Bastante cierto	1	3.10%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 29.* Meta en común del equipo de trabajo

#### **4.2.2.1.3. Identidad corporativa**

##### **a) Conoce usted los valores de la empresa.**

El ítem “Conoce usted los valores de la empresa”, ha permitido evaluar el indicador Identidad corporativa, correspondiente a la medida de la variable Identidad organizacional.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente negativa, lo que es indicador que los trabajadores no conocen los valores de la empresa.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 53.10%, cuya marcación corresponde a la alternativa Algo cierto, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 40.60% de trabajadores, consideró ser indiferentes al ítem.

La menor frecuencia está representada por el 3.10% correspondiente a las alternativas No es cierto y Bastante cierto.

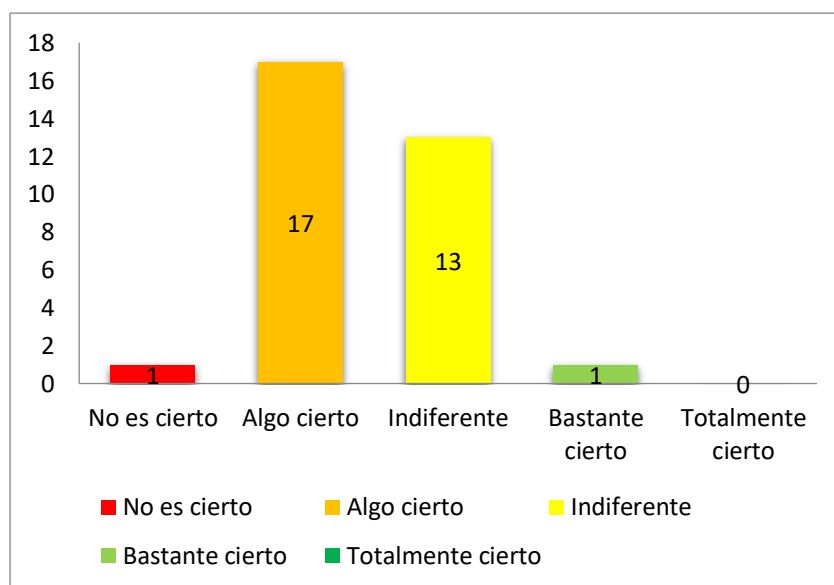
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 34

*Valores de la empresa*

		Recuento	Frecuencia %
Conoce usted los valores de la empresa.	No es cierto	1	3.10%
	Algo cierto	17	53.10%
	Indiferente	13	40.60%
	Bastante cierto	1	3.10%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 30.* Valores de la empresa

**b) Conoce la misión y visión de la empresa.**

El ítem “Conoce la misión y visión de la empresa”, ha permitido evaluar el indicador Identidad corporativa, correspondiente a la medida de la variable Identidad organizacional.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente negativa, lo que es indicador que los trabajadores no conocen la misión y visión de la empresa.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 50%, cuya marcación corresponde a la alternativa Algo cierto, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 37.50% de trabajadores, consideró ser indiferentes al ítem.

La menor frecuencia está representada por el 3.13% correspondiente a la alternativa Bastante cierto.



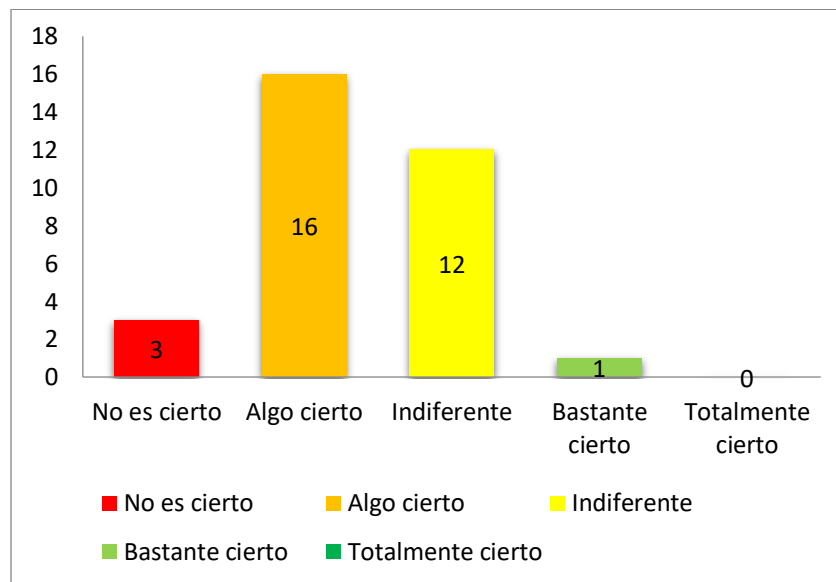
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 35

*Misión y Visión de la empresa*

		Recuento	Frecuencia %
		No es cierto	3 9.37%
Conoce la misión y visión de la empresa.	Algo cierto	16	50.00%
	Indiferente	12	37.50%
	Bastante cierto	1	3.13%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 31. Misión y Visión de la empresa*

**c) Conoce los objetivos de su área.**

El ítem “Conoce los objetivos de su área”, ha permitido evaluar el indicador Identidad corporativa, correspondiente a la medida de la variable Identidad organizacional.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente regular, lo que es indicador que los trabajadores no conocen los objetivos de su área.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 50%, cuya marcación corresponde a la alternativa Indiferente, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 34.40% de trabajadores, consideró que el ítem es Algo cierto.

La menor frecuencia está representada por el 15.60% correspondiente a la alternativa Bastante cierto.

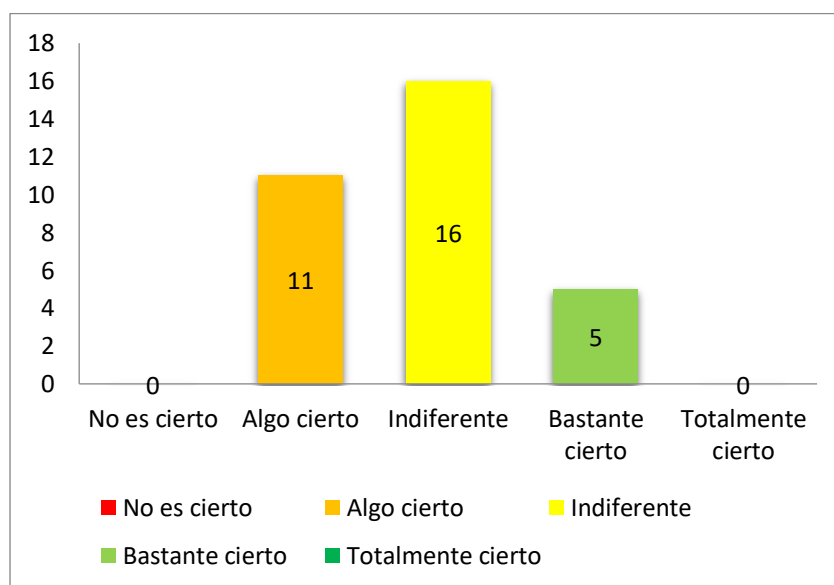
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 36

*Objetivos del área*

		Recuento	Frecuencia %	
		No es cierto	0	0.00%
Conoce los objetivos de su área.	Algo cierto	11	34.40%	
	Indiferente	16	50.00%	
	Bastante cierto	5	15.60%	
	Totalmente cierto	0	0.00%	
	Total	32	100.00%	

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 32.* Objetivos del área

**d) Usted se siente comprometido con la empresa.**

El ítem “Usted se siente comprometido con la empresa”, ha permitido evaluar el indicador Identidad corporativa, correspondiente a la medida de la variable Identidad organizacional.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente regular, lo que es indicador que los trabajadores no se sienten comprometidos con la empresa

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 53.10%, cuya marcación corresponde a la alternativa Indiferente, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 25% de trabajadores, consideró que el ítem es Bastante cierto.

La menor frecuencia está representada por el 21.90% correspondiente a la alternativa Algo cierto.

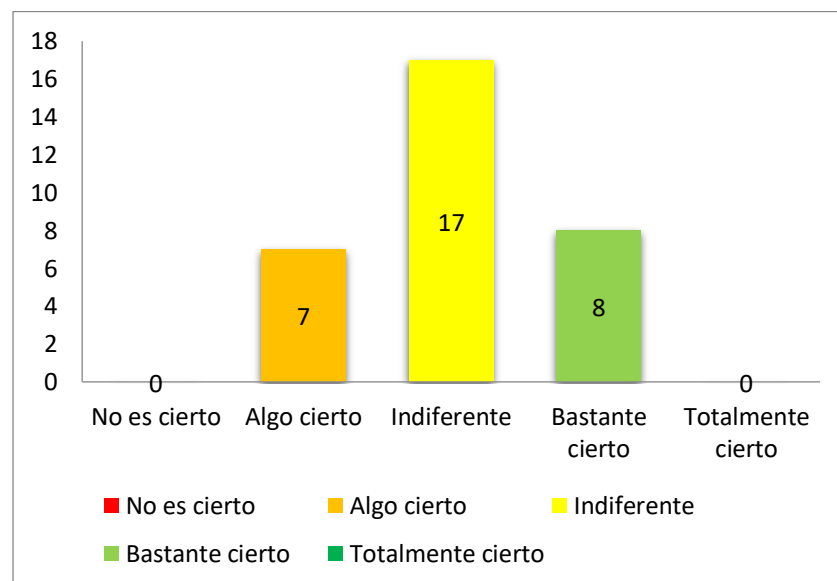
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 37

*Compromiso con la empresa*

			Recuento	Frecuencia %
Usted se siente comprometido con la empresa.		No es cierto	0	0.00%
		Algo cierto	7	21.90%
		Indiferente	17	53.10%
		Bastante cierto	8	25.00%
		Totalmente cierto	0	0.00%
		Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 33.* Compromiso con la empresa

**e) La empresa promueve el conocimiento de su visión y misión.**

El ítem “La empresa promueve el conocimiento de su visión y misión”, ha permitido evaluar el indicador Identidad corporativa, correspondiente a la medida de la variable Identidad organizacional.

Los resultados muestran que los trabajadores presentan una tendencia de marcaciones mayoritariamente negativa, lo que es indicador que la empresa no promueve el conocimiento de su visión y misión a sus trabajadores.

La mayor frecuencia de estos resultados recae en el 31.30%, cuya marcación corresponde a la alternativa No es cierto, mientras que el segundo valor con mayor porcentaje, es decir el 28.10% de trabajadores, consideró ser indiferentes respecto al ítem.

La menor frecuencia está representada por el 18.80% correspondiente a la alternativa Algo cierto.

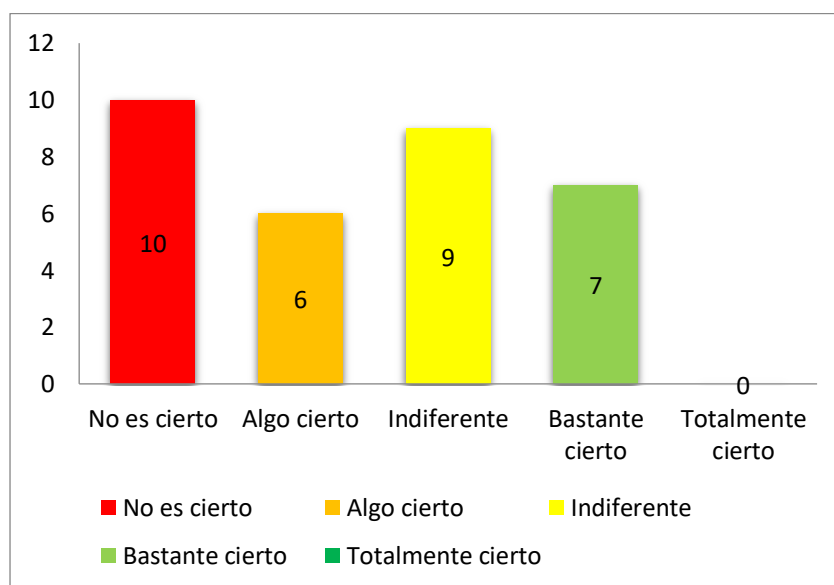
La siguiente tabla y figura ilustran estos resultados:

Tabla 38

*Conocimiento de visión y misión de la empresa*

		Recuento	Frecuencia %
La empresa promueve el conocimiento de su visión y misión.	No es cierto	10	31.30%
	Algo cierto	6	18.80%
	Indiferente	9	28.10%
	Bastante cierto	7	21.90%
	Totalmente cierto	0	0.00%
	Total	32	100.00%

*Nota.* Elaborado en SPSS



*Figura 34.* Conocimiento de visión y misión de la empresa

#### **4.2.2.2. Análisis general**

La identidad organizacional refleja valoraciones bajas, con una media de calificación de 2.57 puntos, que es indicador que los trabajadores no sienten un sentido de pertenecía respecto a la organización, y que debe sus calificaciones a las dimensiones evaluadas, donde la identidad personal es la menos valorada con una media de 2.58 puntos, y que permite conocer que los trabajadores no sienten que su trabajo sea interesante, además de no sentir seguridad y estabilidad en su puesto de trabajo, como tampoco un sentimiento muy positivo por tal. Por otro lado la segunda dimensión menos valorada fue la Identidad Social, con una media de 2.59 puntos, y que da cuenta que los trabajadores indican que no son tomados en cuenta en la organización, además de no sentirse satisfechos respecto a su equipo de trabajo.

La dimensión mejor valorada fue la Identidad Corporativa, con una media de 2.62 puntos que es indicador de percepciones regulares, y que dan cuenta que los trabajadores no conocen la cultura de la empresa en términos de misión, visión, valores, objetivos, y dado ello no sienten el compromiso con su cumplimiento.

En la siguiente tabla se puede apreciar el resumen de resultados según dimensiones señaladas:



Tabla 39

*Resumen de resultados de evaluación de la Identidad organizacional*

Variable	Dimensión	Ítem	MEDIA
<b>IDENTIDAD ORGANIZACIONAL</b>	<b>IDENTIDAD PERSONAL</b>	Participo en la mayoría de actividades que realiza la empresa.	1.66
		Considero mi trabajo actual interesante para mi desarrollo personal.	2.63
		Siento seguridad y estabilidad en mi puesto actual.	2.38
		Las actividades que realizo en la empresa giran alrededor de las metas fijadas por la organización.	2.81
		Me siento parte importante y valiosa de esta empresa.	2.72
		Siento energía, positivismo y ánimo cada vez que llego a trabajar.	2.91
		Realizo mi trabajo siempre aportando algo adicional a mis tareas.	3.00
		<b>Media de Identidad Personal</b>	2.58
		Considero que mi equipo de trabajo me toma en cuenta en las actividades que realiza mi área.	2.38
		Comparto con mi equipo de trabajo información que a todos nos interesa.	2.53
	<b>IDENTIDAD SOCIAL</b>	Existe igualdad y justicia de trato dentro del grupo de trabajadores que conforman mi área de trabajo.	2.47
		Me siento muy satisfecho con mi equipo de trabajo.	2.59
		Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta en común.	2.59
		<b>Media de Identidad Social</b>	2.51
	<b>IDENTIDAD CORPORATIVA</b>	Conoce usted los valores de la empresa.	2.44
		Conoce la misión y visión de la empresa.	2.41
		Conoce los objetivos de su área.	2.81
		Usted se siente comprometido con la empresa.	3.03
		La empresa promueve el conocimiento de su visión y misión.	2.41
	<b>Media de Identidad Corporativa</b>	2.62	
<b>Media de Identidad Organizacional</b>	2.57		

### 4.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

#### 4.3.1. Verificación de hipótesis general

Se propone:

H0: El liderazgo no influye en la identidad organizacional de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017.

H1: El liderazgo influye en la identidad organizacional de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017.

Se ejecuta la prueba estadística de regresión lineal para determinar la influencia, donde:

X: Liderazgo

Y: Identidad organizacional

Los resultados, haciendo aplicación del programa SPSS Windows son:

Tabla 40

*Resultad ANOVA de la Regresión Lineal*

<i>Fuente</i>	<i>Suma de Cuadrados</i>	<i>Gl</i>	<i>Cuadrado Medio</i>	<i>Razón-F</i>	<i>Valor-P</i>
Modelo	1.90474	1	1.90474	362.72	0.0000
Residuo	0.15754	30	0.00525134		
Total (Corr.)	2.06228	31			

*Nota.* Elaborado en SPSS

Los coeficientes calculados son:

- Coeficiente de Correlación = 0.961046
- R-cuadrada = 92.3609 por ciento
- R-cuadrado (ajustado para g.l.) = 92.1063 por ciento
- Error estándar del est. = 0.0724661
- Error absoluto medio = 0.0543715

Los resultados indican en primera instancia la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables debido al valor P calculado menor de 0.05.

Por otro lado, el R-cuadrado explica que existe un 92.36% de influencia o variabilidad de la identidad organizacional a causa del liderazgo, con una fuerte relación dado el coeficiente de correlación de 0.96.

Con ello se aprueba la hipótesis alterna planteada.

#### **4.3.2. Verificación de hipótesis específicas**

##### **4.3.2.1. Verificación de primera hipótesis específica**

Se propone:

H0: El liderazgo no influye en los valores de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017

H1: El liderazgo influye en los valores de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017

Se ejecuta la prueba estadística de regresión lineal para determinar la influencia, donde:

X: Valores

Y: Identidad organizacional

Los resultados, haciendo aplicación del programa SPSS Windows son:

Tabla 41

*Resultad ANOVA de la Regresión Lineal*

<i>Fuente</i>	<i>Suma de Cuadrados</i>	<i>Gl</i>	<i>Cuadrado Medio</i>	<i>Razón-F</i>	<i>Valor-P</i>
Modelo	2.04225	1	2.04225	317.86	0.0000
Residuo	0.192749	30	0.00642498		
Total (Corr.)	2.235	31			

*Nota.* Elaborado en SPSS

Los coeficientes calculados son:

- Coeficiente de Correlación = 0.955907
- R-cuadrada = 91.3759 por ciento
- R-cuadrado (ajustado para g.l.) = 91.0884 por ciento
- Error estándar del est. = 0.080156
- Error absoluto medio = 0.0535465

Los resultados indican en primera instancia que hay existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables debido al valor P calculado es menor de 0.05.

Por otro lado, el R-cuadrado explica que existe un 91.08% de influencia o variabilidad de los valores a causa del liderazgo, con una fuerte relación dado el coeficiente de correlación de 0.95.

Con ello se aprueba la hipótesis alterna planteada.

#### **4.3.2.2.Verificación de segunda hipótesis específica**

Se propone:

H0: El liderazgo no influye en las habilidades de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017.

H1: El liderazgo influye en las habilidades de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017.

Se ejecuta la prueba estadística de regresión lineal para determinar la influencia, donde:

X: Habilidades

Y: Identidad organizacional

Los resultados, haciendo aplicación del programa SPSS Windows son:

Tabla 42

*Resultad ANOVA de la Regresión Lineal*

<i>Fuente</i>	<i>Suma de Cuadrados</i>	<i>Gl</i>	<i>Cuadrado Medio</i>	<i>Razón-F</i>	<i>Valor-P</i>
Modelo	1.8625	1	1.8625	226.49	0.0000
Residuo	0.246696	30	0.0082232		
Total (Corr.)	2.1092	31			

*Nota.* Elaborado en SPSS

Los coeficientes calculados son:

- Coeficiente de Correlación = 0.939701
- R-cuadrada = 88.3038 por ciento
- R-cuadrado (ajustado para g.l.) = 87.9139 por ciento
- Error estándar del est. = 0.0906819
- Error absoluto medio = 0.0730495

Los resultados indican en primera instancia la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables debido al valor P calculado menor de 0.05.

Por otro lado, el R-cuadrado explica que existe un 88.30% de influencia o variabilidad de la identidad organizacional a causa de las habilidades, con una fuerte relación dado el coeficiente de correlación de 0.93.

Con ello se aprueba la hipótesis alterna planteada

#### 4.3.2.3.Verificación de tercera hipótesis específica

Se propone:

H0: El liderazgo no influye en las destrezas de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017.

H1: El liderazgo influye en las destrezas de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017.

Se ejecuta la prueba estadística de regresión lineal para determinar la influencia, donde:

X: Destrezas

Y: Identidad organizacional

Los resultados, haciendo aplicación del programa SPSS Windows son:

Tabla 43

#### *Resultad ANOVA de la Regresión Lineal*

<i>Fuente</i>	<i>Suma de Cuadrados</i>	<i>Gl</i>	<i>Cuadrado Medio</i>	<i>Razón-F</i>	<i>Valor-P</i>
Modelo	7.76168	1	7.76168	256.70	0.0000
Residuo	0.907075	30	0.0302358		
Total (Corr.)	8.66875	31			

*Nota.* Elaborado en SPSS

Los coeficientes calculados son:

- Coeficiente de Correlación = 0.946236
- R-cuadrada = 89.5363 por ciento
- R-cuadrado (ajustado para g.l.) = 89.1875 por ciento
- Error estándar del est. = 0.173884
- Error absoluto medio = 0.134797

Los resultados indican en primera instancia la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables debido al valor P calculado menor de 0.05.

Por otro lado, el R-cuadrado explica que existe un 89.53% de influencia o variabilidad de la identidad organizacional a causa de las destrezas del liderazgo, con una fuerte relación dado el coeficiente de correlación de 0.94.

Con ello se aprueba la hipótesis alterna planteada



## CONCLUSIONES

1. Dada la investigación, se comprueba que el liderazgo influye de forma significativa en la identidad organizacional de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017, hecho que es demostrable según el Valor de significancia de 0.00, y un nivel de variabilidad del 92.36% de la identidad a causa del liderazgo. Este hecho demuestra que el liderazgo es un factor sumamente importante para determinar que los trabajadores logren identificarse con la propia organización, y sobre todo en M.B. Negocios, entidad en la que existen percepciones negativas respecto al ámbito laboral, en los que el liderazgo ejerce una influencia no muy favorable sobre los trabajadores.
2. Se identificó que el liderazgo en M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017 influyen de forma significativa sobre los valores de los trabajadores, hecho que se comprueba a partir del valor de significancia menor a 0.05, y un R-cuadrado que explica la influencia de parte de dicha dimensión. Con ello puede afirmarse que el liderazgo es determinante en ciertos parámetros relacionados a la toma de decisiones, la coherencia de las palabras del jefe, la honestidad, el respeto y amabilidad y la promoción de valores, los mismos que hacen que el trabajador pierda identidad, dado los calificativos negativos.
3. Dada la evaluación, se comprueba que el liderazgo influye en las habilidades de los colaboradores en M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017 de manera significativa, y ello es comprobable según el valor de significancia calculado menor de 0.00, y un R-cuadrado que explica que dichas habilidades influyen en un 88.3% sobre tal identidad. Con ello es determinante que el

liderazgo influye en las habilidades de identificación y solución de problemas, la flexibilidad de comportamiento, empatía, capacidad de comunicación, necesidades de supervisión y toma de decisiones, que han sido calificados de forma negativa por los trabajadores, hecho que también repercute sobre su identidad para con la entidad.

4. Se logró analizar que el liderazgo influye en las destrezas de los trabajadores en M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017 influyen de forma significativa en la identidad organizacional de los trabajadores, lo cual se demuestra con el cálculo de un Valor de significancia de 0.00 y un coeficiente R-cuadrado que indica una influencia en un 89.53% de las destrezas del liderazgo. Este resultado sostiene que el liderazgo es determinante en el apoyo a los colaboradores, la capacidad de organización y planificación, reconocimiento de logros y motivación de un mejor desempeño, los cuales están siendo percibidos de forma negativa, lo cual también está generando un efecto también negativo sobre los trabajadores, quienes a causa de ello pierden identidad para con la empresa.

## RECOMENDACIONES

1. Para que los trabajadores se sientan identificados con M.B. Negocios el jefe debe hacerlos sentir que son parte importante y valiosa de la empresa, premiando sus logros e incentivando el trabajo en equipo para el cumplimiento de metas, a su vez, ganando la lealtad y confianza de ellos, ya que los trabajadores van a ayudar a que la empresa crezca.
2. Los valores del jefe siempre van a repercutir directa o indirectamente en la organización, es por ello que la administración de M.B. Negocios debe trabajar en ese aspecto, empezando por el respeto y el buen trato entre los miembros de la empresa, logrando así mejorar el ámbito laboral, a su vez, se recomienda involucrar al personal en las metas y objetivos de la empresa, tomando en cuenta sus opiniones y sugerencias, ya que esto generaría un mayor compromiso y esfuerzo de parte de ellos.
3. La comunicación en la empresa debe realizarse en ambos sentidos tanto como el jefe debe ser escuchado y entendido, los trabajadores también tienen que ser escuchados por él, una buena comunicación ayudará a la empresa a seguir creciendo y cumplir con sus objetivos, a su vez esto debe ser promovido por el jefe en todas las áreas.
4. En M.B. Negocios los encargados de cada área se deben enfocar en recompensar el buen trabajo, ya que esto va a motivar a sus trabajadores, logrando que estos hagan su labor con mayor entusiasmo y dedicación. El jefe también debe ofrecer su apoyo y compartir sus enseñanzas con su equipo de

trabajo para que estos lo realicen de forma adecuada, esto ayudaría a mejorar la comunicación y la confianza entre el jefe y su trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, v. (12 de Diciembre de 2011). *Tendencias21*. Obtenido de [https://www.tendencias21.net/La-flexibilidad-de-los-jefes-aumenta-la-salud-de-los-trabajadores\\_a8979.html](https://www.tendencias21.net/La-flexibilidad-de-los-jefes-aumenta-la-salud-de-los-trabajadores_a8979.html)
- Alvarez, H. (2015). *Alumniunab*. Obtenido de <http://www.alumniunab.cl/compromiso-laboral-identificarse-con-la-empresa/>
- Andino, E. (2015). “*La comunicación visual e identidad corporativa y su influencia en la construcción de la marca Omaconsa S.A. en la ciudad de Guayaquil Año 2015*”. Guayaquil : Universidad de Guayaquil.
- Ares, A. (2010). *Antonio Ares*. Obtenido de [http://www.antonioares.es/documentos/lecturas/Gestion\\_de\\_la\\_conducta\\_laboral.PDF](http://www.antonioares.es/documentos/lecturas/Gestion_de_la_conducta_laboral.PDF)
- Avenecer, Y. (2015). *El liderazgo y Motivación , estudio realizado con los supervisores y vendedores ruteros de distribuidora mariposa*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Batista, M. (28 de Enero de 2014). *Listin Diario*. Obtenido de <https://listindiario.com/la-vida/2014/1/27/308481/Uso-del-lenguaje-en-el-entorno-laboral>
- Bembibre, C. (15 de Abril de 2009). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/social/motivacion.php>
- Benavides, C. (7 de Junio de 2017). *El Insignia* . Obtenido de <https://blog.elinsignia.com/2017/06/07/la-comunicacion-en-el-ambito-laboral/>
- Campos, M. (24 de Junio de 2018). Los efectos de la falta de liderazgo político en el Perú. *Diario El Comercio*.

- Chacón, V. (05 de Marzo de 2015). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestiopolis:  
<https://www.gestiopolis.com/ambiente-de-trabajo-como-factor-de-motivacion-para-los-empleados/>
- Concepto Definición. (2014). *Concepto Definición*. Obtenido de  
<https://conceptodefinicion.de/autoridad/>
- De Cossio, J. L. (2003). *Liderazgo Organizacional: el actor y el proceso*. Lima: Gráfica Interamericana S.A.C.
- Duarte, G. (28 de Octubre de 2008). *Definición ABC tu direccionario hecho fácil*. Obtenido de Definición ABC tu direccionario hecho fácil:  
<https://www.definicionabc.com/general/actitud.php>
- Dutton, J., Dukerich, J., & Harquail, C. (1994). *Organizational images and member identification*. *Administrative Science Quarterly*.
- Enciclopedia de Conceptos . (2018). *Conceptos* . Obtenido de  
<https://concepto.de/destreza/>
- Gamelearn . (10 de Noviembre de 2015). *Gamerlearn*. Obtenido de  
<https://www.game-learn.com/la-teoria-del-liderazgo-situacional/>
- Grott, M. (2003). *Gestiopolis* . Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/ambiente-de-trabajo-como-factor-de-motivacion-para-los-empleados/>
- Guerrero, O. (2017). *“Identidad universitaria y rendimiento académico de los estudiantes de la escuela académico profesional de Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna – 2016”*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Harquail, C., & King, A. (2003). *Organizational Identity and Embodied Cognition: A Multi-Level Conceptual Framework*. Seattle: WA.
- Jiménez, A. (2011). *Comunicación e Imagen Corporativa* . Barcelona: UOC.

- Lewin, K. (1939). *Aiteco Consultores* . Obtenido de <https://www.aiteco.com/kurt-lewin-liderazgo/>
- Los Recursos Humanos. (28 de Septiembre de 2009). *Los Recursos Humanos*. Obtenido de <http://www.losrecursoshumanos.com/diferencias-entre-grupo-de-trabajo-y-equipo-de-trabajo/>
- Lussier, R., & Achua, C. (2016). *El liderazgo, Teoría , Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. Méxicio: Cengage Learning.
- Martinez, P. (2017). “*Los Estilos de Liderazgo y el clima organizacional en Atento Perú, sede Tacna, periodo 2016.*”. Tacna : Universidad Privada de Tacna .
- Martinez, S. (2016). *Super Heroes*. Obtenido de <http://superrhheroes.sesametime.com/el-compromiso-organizacional/>
- Mouliáá, M. (16 de Mayo de 2017). *Infojobs*. Obtenido de <https://recursos-humanos.infojobs.net/la-importancia-del-talento>
- Muñoz, A. (2016 de Agosto de 2016). *Psicometricas* . Obtenido de <https://psicometricas.mx/blog/percepciones-en-area-laboral/>
- Navarro, J. (09 de Mayo de 2012). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/desempeno.php>
- Novela, R. (2011). *Selvv*. Obtenido de <https://selvv.com/teoria-de-los-rasgos/>
- Oliveras, E. (3 de Marzo de 2018). *Grupo P&A*. Obtenido de <https://blog.grupo-pya.com/la-satisfaccion-laboral-hace-que-las-empresas-sean-mas-productivas/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2012). *Definiciones* . Obtenido de <https://definicion.de/habilidad/>
- Plancarte, F. (2009). *Scribd*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/109404315/El-Liderazgo-Organizacional>

- Quispe, A., & Paytan, K. (2016). *El marketing como estrategia en el liderazgo empresarial en las empresas de transporte interurbano en el distrito de Acoria*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Randstad. (2015). *Randstadnet*. Obtenido de [https://www.randstad.cl/tendencias360/archivo/la-agilidad-organizacional-un-factor-clave-para-el-exito-de-la-empresa\\_1698/](https://www.randstad.cl/tendencias360/archivo/la-agilidad-organizacional-un-factor-clave-para-el-exito-de-la-empresa_1698/)
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall.
- Rodriguez, E. M. (07 de Septiembre de 2017). *Psicología de la Organizaciones* . Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorias-del-liderazgo/>
- Russek, S. (2010). *Crecimiento y bienestar emocional* . Obtenido de <http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/establecer-metas.html>
- Sanchez, P. (25 de Marzo de 2018). *Cognifit*. Obtenido de <https://blog.cognifit.com/es/conducta/>
- Segura, L. (5 de Marzo de 2012). *Capital Humano*. Obtenido de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/competencias-aptitudes-y-personalidad/>
- Significados . (11 de Noviembre de 2017). *Significados.com*. Obtenido de [Significados.com](http://www.significados.com)
- Significados. (2013). *Significados*. Obtenido de <https://www.significados.com/identidad-corporativa/>
- Siliceo, A., Casares, D., & González, J. (1999). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional: Hacia Una Organización Competitiva*. México: MC Graw Hill.



- Thompson, I. (04 de Diciembre de 2006). *Promonegocios*. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/mision-definicion.html>
- Thompson, I. (Agosto de 2007). *Promonegocios*. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/empresa/definicion-organizacion.html>
- Tira, L. (2017). “*Las relaciones interpersonales y su influencia en la identidad organizacional de los colaboradores del Hospital Militar III División Ejército Región y Provincia de Arequipa 2016*”. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.
- Torreblanca, E. (03 de Febrero de 2010). *Tiempos Modernos*. Obtenido de <http://www.tiemposmodernos.eu/teorias-del-liderazgo-ret/>
- Ucha, F. (14 de Mayo de 2010). *definicion abc*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/deporte/destreza.php>
- Ucha, F. (17 de Marzo de 2011). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/?s=comportamiento>
- Valdés, M. (16 de Abril de 2004). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/relacion-entre-imagen-interna-y-cultura-organizacional/>
- Vargas, I. (20 de Enero de 2015). 80% De las empresas en México, sin empleados líderes. *Expansión*.
- Zapattini, M. (24 de Mayo de 2010). *Salud y bienestar*. Obtenido de <https://mariadzapattini.wordpress.com/2010/05/24/relacion-emocional-con-las-otras-personas/>

## APÉNDICES

Apéndice A: Encuestas sobre Liderazgo e Identidad Organizacional



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ENCUESTA DEL LIDERAZGO Y LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE M.B. NEGOCIOS S.A.C. EN EL DISTRITO DE TACNA, AÑO 2017

---

ESTIMADO SEÑOR (A)

Nos encontramos realizando una investigación sobre el liderazgo y la identidad organizacional en la empresa M.B. NEGOCIOS S.A.C.; en ese sentido le presentamos una serie de proposiciones que deberá leer y marcar la que más se aproxime a la realidad.

Por favor, evalúe su perspectiva de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un círculo el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie puede identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

---

### INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuestas, deberá elegir SOLO UNA.

Cada opción tiene un número, circule el número correspondiente a la opción elegida, de la siguiente forma.

Totalmente cierto	Bastante cierto	Indiferente	Algo cierto	No es cierto
5	4	3	2	1

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## LIDERAZGO

N°	VALORES					
1	Al momento de la toma de decisiones el jefe considera el bien común de la empresa y sus trabajadores.	1	2	3	4	5
2	El comportamiento de mi jefe tiene coherencia con sus palabras.	1	2	3	4	5
3	El jefe maneja el área con honestidad.	1	2	3	4	5
4	El jefe trata con respeto y amabilidad a sus trabajadores.	1	2	3	4	5
5	El jefe promueve el cumplimiento de los valores de la empresa.	1	2	3	4	5
	<b>HABILIDADES</b>					
6	Considera usted que su superior posee habilidad para la identificación y resolución de problemas.	1	2	3	4	5
7	El jefe posee flexibilidad de pensamiento (analizar las situaciones desde diversas perspectivas).	1	2	3	4	5
8	El jefe posee capacidad de empatía con los demás trabajadores de la empresa.	1	2	3	4	5
9	El jefe posee la habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
10	El jefe tiene la capacidad de comunicarse exitosamente a la hora de realizar recomendaciones o sugerencias, creando un vínculo con los trabajadores.	1	2	3	4	5
11	El jefe confía en mis habilidades para la toma de decisiones sin necesidad de una supervisión.	1	2	3	4	5
12	Usted se considera un líder dentro de su organización.	1	2	3	4	5
	<b>DESTREZAS</b>					
13	El jefe brinda apoyo a sus colaboradores para que realicen sus labores de forma adecuada.	1	2	3	4	5
14	El jefe comparte enseñanzas o conocimientos a los nuevos trabajadores.	1	2	3	4	5
15	El jefe posee capacidad de organización y planificación.	1	2	3	4	5
16	Sus superiores reconocen los logros que usted obtiene.	1	2	3	4	5
17	El jefe motiva a sus trabajadores para que desempeñen una mejor labor.	1	2	3	4	5

## IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

N°	<b>IDENTIDAD PERSONAL</b>					
1	Participo en la mayoría de actividades que realiza la empresa.	1	2	3	4	5
2	Considero mi trabajo actual interesante para mi desarrollo personal.	1	2	3	4	5
3	Siento seguridad y estabilidad en mi puesto actual.	1	2	3	4	5
4	Las actividades que realizo en la empresa giran alrededor de las metas fijadas por la organización.	1	2	3	4	5
5	Me siento parte importante y valiosa de esta empresa.	1	2	3	4	5
6	Siento energía, positivismo y ánimo cada vez que llego a trabajar.	1	2	3	4	5
7	Realizo mi trabajo siempre aportando algo adicional a mis tareas.	1	2	3	4	5
	<b>IDENTIDAD SOCIAL</b>					
8	Considero que mi equipo de trabajo me toma en cuenta en las actividades que realiza mi área.	1	2	3	4	5
9	Comparto con mi equipo de trabajo información que a todos nos interesa.	1	2	3	4	5
10	Existe igualdad y justicia de trato dentro del grupo de trabajadores que conforman mi área de trabajo.	1	2	3	4	5
11	Me siento muy satisfecho con mi equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
12	Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta en común.	1	2	3	4	5
	<b>IDENTIDAD CORPORATIVA</b>					
13	Conoce usted los valores de la empresa.	1	2	3	4	5
14	Conoce la misión y visión de la empresa.	1	2	3	4	5
15	Conoce los objetivos de su área.	1	2	3	4	5
16	Usted se siente comprometido con la empresa.	1	2	3	4	5
17	La empresa promueve el conocimiento de su visión y misión.	1	2	3	4	5

## Apéndice B: Validez y confiabilidad del instrumento de investigación



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**Escuela Profesional de Ingeniería Comercial**



DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA M.B. NEGOCIOS S.A.C PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN CON FINES ACADÉMICOS CON LA TESIS DE INVESTIGACIÓN : EL LIDERAZGO Y LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE M.B. NEGOCIOS S.A.C. DEL DISTRITO DE TACNA, AÑO 2017.

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombre del juez: PENAF GARCIA GERSON E.  
 1.2. Cargo e institución donde labora: INVESTIGACIÓN FACEM  
 1.3. Nombre del Instrumento evaluado: "Liderazgo" "Identidad Organizacional"  
 1.4. Autor del Instrumento: Fiorella Nataly Montalvo Castro

**II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible				70	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				65	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			60		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				65	
5. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				70	
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos			60		
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				80	
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación			60		
9. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				70	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: INSTRUMENTOS MUY BUENO

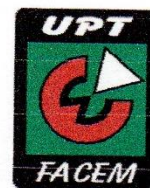
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 66.67 Lugar y Fecha: 06/12/18

DNI: 00517477

Firma del Experto Informante: [Firma]



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**Escuela Profesional de Ingeniería Comercial**



DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA M.B. NEGOCIOS S.A.C PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN CON FINES ACADÉMICOS CON LA TESIS DE INVESTIGACIÓN : EL LIDERAZGO Y LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE M.B. NEGOCIOS S.A.C. DEL DISTRITO DE TACNA, AÑO 2017.

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombre del juez: Bueno Mariaca, Walther Arturo  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Privada de Tacna  
 1.3. Nombre del Instrumento evaluado: "Liderazgo" "Identidad Organizacional"  
 1.4. Autor del Instrumento: Fiorella Nataly Montalvo Castro

**II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				X	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
9. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80% Lugar y Fecha: Tacna, 06 de diciembre de 2017

DNI: 44500291

Firma del Experto Informante: [Firma]



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**Escuela Profesional de Ingeniería Comercial**



DISEÑO DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA M.B. NEGOCIOS S.A.C PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN CON FINES ACADÉMICOS CON LA TESIS DE INVESTIGACIÓN : EL LIDERAZGO Y LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE M.B. NEGOCIOS S.A.C. DEL DISTRITO DE TACNA, AÑO 2017.

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombre del juez: *Espinoza Casanova, Angel Ulises*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *UPT FACEM Docente Contratado*
- 1.3. Nombre del Instrumento evaluado: "Liderazgo" "Identidad Organizacional"
- 1.4. Autor del Instrumento: Fiorella Nataly Montalvo Castro

**II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			X		
5. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				X	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
9. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente			X		

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:.....**

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 66.80 Lugar y Fecha: *Tacna 06 Diciembre 2018*  
 DNI: *07777425*  
 Firma del Experto Informante: *[Firma]*

## Apéndice C: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<u>Problema General</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General</u>		Valores	Conducta
¿Cómo influye el liderazgo en la identidad organizacional de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017?	Determinar la influencia del liderazgo en la identidad organizacional de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017.	El liderazgo influye en la identidad organizacional de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017.	Variable X : Liderazgo	Habilidades	Compromiso
					Aptitud
					Logro de Metas
					Flexibilidad
					Comunicación
					Identificación
				Destrezas	Satisfacción de Tareas
					Agilidad
					Talento
				Identidad personal	Diferencias individuales
					Relación emocional
					Labor desempeñada
				Identidad social	Participación social
			Variable Y: Identidad organizacional		Percepción
					Lenguaje
				Identidad corporativa	Imagen interna
					Imagen externa



## Apéndice D. Cálculo de coeficiente Alfa de Cronbach por variable y dimensiones

## Alfa de Cronbach para la Variable Liderazgo

		N	%
Casos	Válidos	32	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	32	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.841	17

*Nota.* Elaborado en SPSS

\* Se aprueba la confiabilidad de los items

## Alfa de Cronbach para Dimensión Valores

		N	%
Casos	Válidos	32	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	32	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.833	5

*Nota.* Elaborado en SPSS

\* Se aprueba la confiabilidad de los items

## Alfa de Cronbach para las Habilidades

		N	%
Casos	Válidos	32	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	32	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.921	7

*Nota.* Elaborado en SPSS

\* Se aprueba la confiabilidad de los items

## Alfa de Cronbach para las Destrezas

		N	%
Casos	Válidos	32	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	32	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.816	5

*Nota.* Elaborado en SPSS

\* Se aprueba la confiabilidad de los items

## Alfa de Cronbach para la Variable Identidad Organizacional

		N	%
Casos	Válidos	32	100.0
	Excluidos( a)	0	.0
	Total	32	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.802	17

*Nota.* Elaborado en SPSS

\* Se aprueba la confiabilidad de los items

## Alfa de Cronbach para la dimensión Identidad Personal

		N	%
Casos	Válidos	32	100.0
	Excluidos( a)	0	.0
	Total	32	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.831	7

*Nota.* Elaborado en SPSS

\* Se aprueba la confiabilidad de los items

## Alfa de Cronbach para la dimensión Identidad Social

		N	%
Casos	Válidos	32	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	32	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.810	5

*Nota.* Elaborado en SPSS

\* Se aprueba la confiabilidad de los ítems

## Alfa de Cronbach para la dimensión Identidad Corporativa

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	20	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.864	5

*Nota.* Elaborado en SPSS

\* Se aprueba la confiabilidad de los ítems