



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS DE LATINOAMÉRICA: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA CIENTÍFICA DE LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS”

Trabajo de investigación para optar el grado de:

Bachiller en Administración

Autora:

Cinthia Judith Minaya Nuñez

Asesor:

Mg. Rafael Fernando Rondón Eusebio

Lima - Perú

2019

DEDICATORIA

Dedicamos el presente trabajo de investigación a nuestros familiares a todos aquellos
estudiantes que persisten día a día y crecer profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a Dios por la vida, a nuestras familias por su apoyo incondicional y comprensión en todo momento de nuestras vidas universitarias, para poder culminar satisfactoriamente la carrera de Administración.

Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	13
CAPÍTULO III. RESULTADOS	17
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1.1: Palabras claves y sinónimos de búsqueda en técnica PICOC.....	12
Tabla N° 2.1: Declaración de artículos encontrados en base de datos.....	15
Tabla N° 3.1: Estadístico de Publicaciones País.....	17

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 3.1: Porcentaje de Publicaciones Por País.....	18
FiguraN° 3.2: Publicaciones Por Año.....	28

RESUMEN

En el presente trabajo asumimos la importancia del liderazgo transformacional, dentro de una cultura organización ya que la investigación ha sugerido analizar por diversas partes a nivel nacional e internacional para así ver el proceso de estudio y cuán importante es el liderazgo en las empresas y su cultura organizacional, ya que la información ha sido recogida de revistas científicas como base de dato EBSCOhost, ProQuest, Scielo y Redalyc, en la cual se analizó de los 10 últimos años. Para así poder ver que tan importantes es el tema en otros países. Y así basadas en la evidencia que se genera dentro de la elaboración de este proyecto. La investigación es de tipo descriptiva y cualitativa, han sido 50 artículos de inclusión seleccionadas, para esta búsqueda utilizamos los conectores OR “Importancia” y AND “liderazgo transformacional”. A partir de ello se pone como evidencia recogidas en diferentes investigaciones teóricas como proyección de prácticas, estrategias e instrumentos de evaluación de aplicaciones en contexto reales. Esto nos indica que los estudios muestran que si existe la relación entre el liderazgo transformacional y su cultura organizacional, ya que el nivel de educación muestra la relación que existe y las experiencias del manejo del personal.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo Transformacional, Impacto, Cultura Organizacional.

ABSTRACT

In the present work we assume the importance of transformational leadership, within an organizational culture since the research has suggested analyzing it by various parties at a national and international level in order to see the study process and how important is the leadership in the companies and their culture. organizational, since the information has been collected from scientific journals as data base EBSCOhost, ProQuest, Scielo and Redalyc, in which it was analyzed over the last 10 years. In order to see how important, the issue is in other countries. And so based on the evidence generated within the development of this project. The research is descriptive and qualitative, 50 selected inclusion articles have been selected, for this search we use the connectors OR "Importance" and AND "transformational leadership". From this, it is put as evidence gathered in different theoretical investigations as projection of practices, strategies and instruments for evaluating applications in real context. This indicates that the studies show that there is a relationship between transformational leadership and its organizational culture, since the level of education shows the relationship that exists and the experiences of personnel management.

KEYWORDS: Transformational Leadership, Impact, Organizational Culture.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo se define como la persona que influye a las personas motivarlas por un mismo objetivo, así permitirá a los líderes comprender y desarrollar las habilidades necesarias para adaptarse.

(Rodríguez, Pedraja, Delgado, & Rodríguez, 2010) Afirman. “el estilo de liderazgo se relaciona con la eficacia en las empresas pequeñas, medianas y grandes, y en organizaciones con fines de lucro y sin fines de lucro. El estilo de liderazgo influye sobre los procesos, los productos, los servicios y, consecuentemente, sobre los resultados de la firma organizacional.” (p.375).

Según (Durán & Castañeda, 2015) “El liderazgo transformacional, en el cual la inspiración y el carisma del líder son más importantes que las recompensas para influir en las conductas de los colaboradores, en este aspecto los hallazgos no evidencian consenso entre líderes y colaboradores” (p.112).

La cultura organizacional y la evolución cronológica en los métodos de medición utilizados en los estudios empíricos que la definen, temática que está introduciéndose fuertemente en Latinoamérica y de la que muchos autores presentan aportes de gran valor en su estudio. Para ello, se hace un recorrido desde la simple observación y análisis del constructo, hasta la elaboración de instrumentos especializados que sean apropiados para el nivel requerido en cada eslabón de la historia, funcionales para distintos sectores económicos (hotelero, construcción, educativo a nivel básico y de pregrado, entre otros), la cultura

organizacional ha variado a pesar de los años hoy se valora más en el trato al personal de trabajo y eso crea un buen ambiente laboral, donde las cosas surgen mejor su desarrollo en el clima laboral (Cújar, Ramos, Hernández, & López, 2013, p.34). según el analisis anterior para ellos no es tan importante el liderazgo transformacional, ya que ellos se enfocan en la parte demografica , que viene hacer la cultura , la experiencia de un personal a cargo. Y

Como lo menciona (Omar, 2011)

Este informe se analizó que el liderazgo transformacional, que es un líder que tiene un papel de confianza mostrando así la importancia de la motivación inspiradora estimulando la intelectualidad de los demás y así tener una buena satisfacción laboral, también la confianza organizacional ya que generaliza su confianza en el personal para así aceptar las indicaciones frente a las acciones que no se pueden controlar. Y esto influye con el deseo de seguir perteneciendo a la empresa que labora.

Hoy en día las investigaciones sobre el Liderazgo Transformacional es una temática de investigación en la cual muestra bases de datos, muestra resultados reales de las propias poblaciones, teniendo como objetivo los resultados y así poder ver con claridad en que capacidad se muestra, y así los objetivos se ve de forma más representativa con respecto a las comparaciones de un Liderazgo Transformacional según el grupo de trabajo.

El liderazgo se define como inteligencia emocional con mayor rendimiento y satisfacción en equipos de diferentes organizaciones, para así

tomar mayor responsabilidad y lograr la visión empresarial según los integrantes de un equipo de trabajo para así tener un mayor desarrollo y desenvolvimiento

(Silva, Losen, Pezzi, Sanjurjo, & Noelia, 2016)

Pregunta de Investigación:

P1: ¿Cuáles son las importancias del liderazgo transformacional que se halla experimentado en empresas de Latinoamérica?

El Objetivo de esta investigación es revisar la literatura sobre el Liderazgo Transformacional y el impacto en la Cultura Organizacional en las empresas de Latinoamérica en los años 2009-2019

PICOC

Población: liderazgo Transformacional en Empresas de Latinoamérica

Intervención: Métodos de Aplicación

Comparación: Diferentes estudios en empresas y rubros.

Objetivo: Analizar cómo evolucionaron del liderazgo transformacional y su Cultura Organizacional en los últimos diez años

Contexto: Empresas privadas a nivel latinoamericano.

Objetivo de estudio

es revisar la literatura sobre el Liderazgo Transformacional y el impacto en la Cultura Organizacional en las empresas de Latinoamérica en los años 2009-2019

En la Tabla N°1, mostramos las palabras claves y sus sinónimos para las búsquedas respectivas

Tabla N° 1.1: Palabras claves y sinónimos de búsqueda en técnica PICOC

PALABRAS	SINONIMOS
Empresas	Compañías / organizaciones
Procesos	Métodos de Aplicación
Modelos	Herramientas / Herramientas tecnológicas
Evolución	Mejoras / desarrollo

Fuente: Revisiones Sistemáticas – ProQuest, EBSCOhost, Scielo y Redalyc.
Elaboración: Propia

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Tipo de Estudio

En la presente investigación de tipo cualitativa es una recopilación de información basada en la metodología cuadro de Excel recolectora de los datos para poder registrar los componentes más importantes dentro de las investigaciones que nos va servir de análisis para la entrega de resultados ,como los siguientes (título ,investigación, año) que nos permite tomar en cuenta diferentes puntos de vista donde nosotros podemos nutrir de información como nos explica (Hernandez, fernandez, & Baptista, 2010) “en la mayoría de los estudios cualitativos no se prueban hipótesis, éstas se generan durante el proceso y van refinándose conforme se recaban más datos o son un resultado de estudio, el enfoque se basa en el método de recolección de datos no estandarizados ni predeterminados” (p.9)

Fundamentación de la Metodología

Y a su vez se define como una investigación cualitativo según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010) ya que permite el desarrollo de las preguntas ,antes, durante y después de la recolección de los datos ya obtenidos para así establecer las preguntas de la investigación las más importantes para después responderlas.

Para la mejora de nuestra investigación según lo ya expuesto y seguir mejorando nuestra investigación como así lo expone (Hernandez, Fernandez, & Baptista, Metodologia de la Investigacion, 2010). El investigador es el instrumento de recolección de datos se auxilia de diversas técnicas que se desarrollan durante los estudios. Es decir, no se inicia la recolección de los datos con instrumentos preestablecidos, si no que el investigador comienza a aprender

por observación y descripciones de los participantes y conciben formas para registrar los datos que se van refinado conforme avanza la investigación.

Proceso de Recolección de Información

En el presente contexto se tiene como objetivo conocer en que consiste el Liderazgo Transformacional en las empresas de Latinoamérica recopilando información de revistas científicas, utilizando las palabras claves, “Liderazgo Transformacional”, “Cultura Organizacional” y Latinoamericana, en fuentes de investigación como Scielo, Redalyc y la base de datos EBSCOhost y ProQuest la investigación Explicativo con enfoque metodológico Cualitativo y no experimental.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) “este autor es no experimental por que no pretende medir el impacto de una variable con otra limitándose y así analizar y ver la forma natural” (p.7)

Y así mismo nos tocó en la investigación de revistas científicas como “**Scielo**” se realiza la búsqueda avanzada utilizando las palabras como “Liderazgo Transformacional” “Importancia” + latinoamericana + “Scielo” dando como resultado **876**.limitando los años entre el **2009-2019** idioma español se obtuvieron los resultados de **56** revistas científicas.

En la base de datos de “**ProQuest**” se realizó la búsqueda avanzada considerando las palabras claves como Liderazgo Transformacional OR & Importancia Cultura Organizacional

obteniendo un resultado de **254** se limitaciones los 10 últimos años y se obtuvieron un resultado de **166** revistas científicas.

En la base de datos **Redalyc** se utilizaron los términos de búsqueda “Liderazgo Transformacional” “importancia” + Latinoamérica + “Redalyc” teniendo **326** resultados, se realizó la depuración especificando los términos **2009-2019**, idioma español teniendo como resultado **38** revistas científica.

En este sentido para la base de datos de **EBSCOhost**, se realizaron la búsqueda avanzada considerando como “Liderazgo Transformacional” or “Cultura Organizacional” OR “importancia” and Latinoamérica obteniendo resultados de 142 referencias, luego la búsqueda se limitó a los años 2009-2019obteniendo 120, se disminuyó para el idioma español obteniendo **46** referencia.

Tabla N°2.1 Declaración de artículos encontrados en base de datos

	Número de Artículos	Número de artículos descartando los que coinciden en bases de datos o no tiene relación a la investigación	Número de artículos que quedan después del descarte
EBSCOhost	142	120	46
ProQuest	254	82	166
Scielo (Google Académico)	876	98	56
Redalyc (Google Académico)	326	225	38

Fuente: Scielo, Redalyc, EBSCOhost y ProQuest.

Elaboración: Propia.

Criterios de inclusión y de exclusión

Se incluyeron publicaciones de datos científicas solo en idioma español, entre los 10 últimos años, que informaban sobre la importancia del liderazgo transformacional en empresas en los países de Latinoamérica. Para ello se tuvo que delegar en tres modalidades: liderazgo, importancia del liderazgo empresarial, cultura organizacional en Latinoamérica. Para este caso se llegó a resumir tipos de empresas: empresas pequeñas, medianas y grandes, que son los que definen la importancia que se emplea en cada una de ellas pero diferentes rangos y así tener un objetivo más desarrollado.

En la exclusión se definió que el liderazgo transformacional, como referente eran más según el protocolo de búsqueda y de contenido de la información que no contenían lo suficiente para sustentar el tema que se está desarrollando en general como es el líder.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Se encontraron 50 artículos que representaban los criterios indicados de la base EBSCOhost, ProQuest, Scielo y Redalyc, dando así la muestra de resultado, el modelo de las revistas científicas en Latinoamérica entre los años 2009 y 2019 de diferentes países, siendo así como Colombia con un 34% de las búsquedas para desarrollar nuestra investigación: Importancia del liderazgo transformacional y la cultura organizacional en las empresas de Latinoamérica.

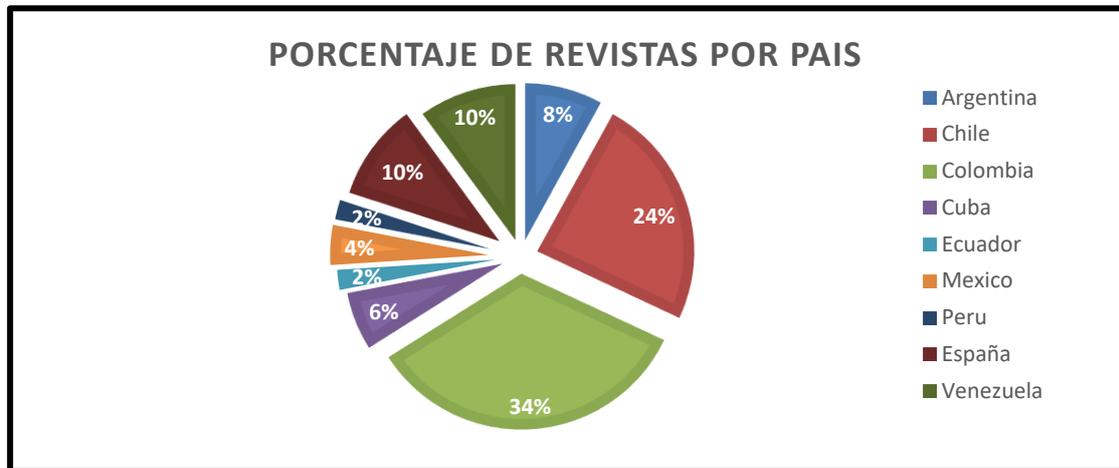
Tabla N°3.1 Estadístico países / Años

PAIS	AÑOS DE PUBLICACION										Total general	%	
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018			
Argentina				1	1			1				3	6%
Chile		3	2	2		1	1	4				13	26%
Colombia		2	3	1	5	1	1	1	2	1		17	34%
Cuba				2					1			3	6%
Ecuador									1			1	2%
México	1		1									2	4%
Perú						1						1	2%
España		1		1		1	2					5	10%
Venezuela	1	1		1			1		1			5	10%
Total general	2	7	6	8	5	5	5	6	5	1		50	100%

Fuente: EBSCOhost, ProQuest, Scielo y Redalyc

Elaboración Propia

Figura N° 3.1 Estadísticas de Publicaciones por País



Fuente: EBSCOhost, ProQuest, Scielo y Redalyc

Elaboración Propia

Los resultados obtenidos de acuerdo a la relación de preguntas de investigación se detallarán de la siguiente manera:

Importancia de liderazgo transformacional en las empresas

Este estilo de liderazgo es importante ya que fomenta el desarrollo de investigación por que respalda el trabajo que contribuye al análisis de la relación entre las necesidades y situaciones, para así detectar su viabilidad en cambios culturales en la agrupación a través de situaciones de crisis.

Los autores (Soto, Albornoz, & Rojas, 2016)este artículo desarrolla un análisis innovador, porque es reconocida como una economía actual, imperativo para cada gestión identificado como liderazgo ya que se toma como políticas, por otro lado, nos da a conocer que no es

también recursos económicos o materiales si no también desarrolla la capacidad de adaptación los cambios la innovación no solo en su contexto para un mejor funcionamiento a nuestras entidades, escuelas , para que así marque la diferencia en el desarrollo de la misma.

(Figuroa, 2012)nos indica en su teoría, que la gente se motiva por la recompensa, según los sistemas sociales, sabiendo que trabajan mejor cuando existe una clara cadena de mando y también nos da a conocer una perspectiva tradicional, su filosofía subyacente es que el liderazgo esta dado en un intercambio de relaciones entre el líder y el subordinado y viceversa, también nos indica que el modelo transformacional , según la opinión de los expertos en desarrollo organizacional existe pocos tipos de liderazgo, pero eso nos indica que no es real el liderazgo es uno y como los líderes son personas(individuos con características) esto nos da a conocer que no necesariamente significa que sea un líder , esta pequeña investigación nos dice que el liderazgo transformacional son procesos emocionales.

Pero (Arias & Sánchez, 2017),nos indica que según el liderazgo destaca la transformación, el liderazgo promueve las mejores condiciones organizativas para que el aprendizaje y adaptación , en cuba se ha venido incorporando la transformación ya que la sociedad den su conocimiento se apoya y en sus impulsos al avance tecnológico ya que la integración de la tecnología de la comunicación determina los factores de un liderazgo , en la opinión de Bolivar,2010 “No hay un proyecto de dinamización o de mejora en un centro que no esté el equipo directivo detrás , aunque no sea el protagonista directo”.

(VeLiz & Paravic, 2012), en su artículo nos muestra que el estudio del liderazgo es ampliamente distinta relacionado a su naturaleza a evaluar el comportamiento del líder ver

su característica que desempeña y desarrolla los objetivos de los administradores y es ahí donde surgen las necesidades donde el principal valor es el respeto, el líder no involucra a uno mismo si no a todos en conjunto, así lo afirma la investigación, porque es un proceso donde se recoge los valores, Coaching es una estrategia donde se podría resaltar la mejora en su desempeño utilizando así todo su potencial ya que es una metodología donde se aplica en procesos formales y dando muestra así que el Coaching es un factor importante para la gestión de Recursos Humanos.

(Estévez & Sánchez, 2017), nos indica que según el liderazgo destaca la transformación, el liderazgo promueve las mejores condiciones organizativas para que el aprendizaje y adaptación, en Cuba se ha venido incorporando la transformación ya que la sociedad con su conocimiento se apoya y en sus impulsos al avance tecnológico ya que la integración de la tecnología de la comunicación determina los factores de un liderazgo, en la opinión de Bolívar, 2010 "No hay un proyecto de dinamización o de mejora en un centro que no esté el equipo directivo detrás, aunque no sea el protagonista directo"

(Mendoza, Torres, & Ibarra, 2009) Nos indica que la sociedad en el liderazgo Transformacional, se va desarrollando con satisfacción y eficacia en las empresas de Latinoamérica ya que para nosotros es un conocimiento nuevo que se da en las transformaciones y conocimientos valiosos y para la organización, por lo tanto, es posible establecer un buen inicio para las organizaciones, la gestión del conocimiento es importante ya que el impacto, el estilo del liderazgo se relaciona en cada empresa.

(González & González, 2015) nos indica en esta investigación que el liderazgo juega un papel importante en los ambientes educativos y así mismo saber la importancia donde se aplica, el liderazgo ya que en cualquier tipo de ambiente se desarrolla, y así la relación entre la

sociedad que demuestra, uno de los objetivos es saber identificar las conductas de las personas ya que la investigación se desarrolla el enfoque inductivo , son conductas observadas del liderazgo y así se puede observar la mayoría de su desarrollo del liderazgo y efecto que causa en las personas.

(Yamila & Cerdo, 2012), nos indica que los incidentes de los formadores de la frecuencia de un líder, y/o liderazgo transformacional, orienta la gestión al desarrollo de las habilidades, socioemocionales, esto se vuelve más profundo hacia las organizaciones ya que hacen la comparación a la Organización de forma interna y para el buen desarrollo de ellos mismos, y así forman participantes críticos como transformacionales y así se ve el cambio y la mejora en las organizaciones.

(Horn & Marfá, 2010) nos indica que la importancia del liderazgo sería aun mayor según a alta vulnerabilidad , Actualmente el centro se encuentra desarrollando los estudios hace 3 años sobre el liderazgo la calidad que se ofrece , esta investigación tiene una particularidad de haber recogido la información de diferentes fases y la dependencia administrativa define a los estudios de forma cualitativa y considera una pieza fundamental en el Liderazgo ,esto nos aclara que mediante estas prácticas logran definir los conceptos metodológicos, con el fin de conocer que nos dice la investigación sobre qué importante es y la relación que se puede mejorar según sus factores para que finalmente generen cambio a nivel sociocultural

Principal objetivo del Liderazgo Transformacional en las empresas Latinoamérica

(Figuro & Machado, 2012) refiere usualmente que el objetivo consiste en una masa de crítica de profesionales ya sea como en educación, "primeros en Liderazgo Transformacional", esto hace que promovieran activamente por una mejora, de los rendimientos académicos de los estudiantes, los radios de acción ya que con los resultados se espera contribuir alcanzar las metas, de su iniciativa mundial, y nos da a conocer que el Liderazgo es un fenómeno Universal, tanto en el espacio como en el tiempo y esto resalta más en la figura del líder , la cual es común en las comunidades humanas ya sea en las etapas históricas por las que ha transitado la Humanidad y la independencia de las tendencias y los modelos reseñados, los rasgos del Liderazgo aplica a una mejora.

(Silva, Olsen, Prezgia, & Sanjurjo, 2016) Comentan que hoy en día las investigaciones sobre el Liderazgo Transformacional es una temática de investigación en la cual muestra bases de datos, muestra resultados reales de las propias poblaciones, teniendo como objetivo los resultados y así poder ver con claridad en que capacidad se muestra, y así los objetivos se ve de forma más representativa con respecto a las comparaciones de un Liderazgo Transformacional según el grupo de trabajo. Con los tipos de liderazgo se ve el deseo y el logro de superación. Por otro lado, los autores adjudican a los jóvenes ventajas competidas frente a los adultos con ganas de cambiar el mundo, responsabilidades que llevarían a buscar transformaciones sociales.

(Andrea Horn, 2010) Nos muestra en su presente investigación que el liderazgo transformacional se manifiesta en el ámbito de las instituciones educativas, dando a conocer la

importancia del liderazgo Transformacional, ya que el estudio muestra la realidad en la que vive las organizaciones una gestión de calidad en todos sus ámbitos pues ha evolucionado porque hoy en día tiene un enfoque es saber el desarrollo su calidad sus efectos en base a su gestión de calidad y el logro de cada estrategia.

(Araneda, Neumann, Pedraja, & Rodríguez, 2016), ante la mejora y los cambios esta investigación nos da a conocer sobre un liderazgo que es un elemento clave para el cumplimiento y así ver que los resultados son buenos en cuanto al liderazgo transformacional es un buen inicio para una mejora en el área organizacional ya que es un líder que genera altos estándares a través de una conducta ejemplar y así puede mantener su posición y no abusa de su uso de autoridad.

(Rodríguez & La Torre, 2011), en el artículo nos presenta y que la Organización en una cultura una industria a nivel mundial , la dinámica es constante y motivadora, esto se desarrolla a través de los procesos del liderazgo a partir de ello , las respuestas son emocionales , motivadoras, busca ampliar y elevar los intereses de los seguidores, llama la atención a público y así estimula ya que es una herramienta que ayuda a seleccionar, analizar y así damos con el resultado ayuda a superar las expectativas profesionales de acuerdo a la cultura y el desarrollo de ello.

(González & González, 2015) En este artículo nos muestra que el liderazgo nos ayuda a organizarnos, agruparnos para saber llevar las actividades sociales, nos indica que es un mejor beneficio de una convivencia, en esta investigación nos da a conocer que la importancia del liderazgo procesar la interacción de los grupos de cada entidad de trabajo o área de trabajo, ya que el líder es capaz de optimizar. El líder transformacional es un guía que facilita con

pensamientos sistémicos el objetivo es llegar alanzar las aspiraciones como miembros de la empresa.

(Pérez, Arango, & Sepulveda, 2015)no explica que el liderazgo es una transcendencia del intercambio que se da entre los integrantes de la organización y del líder se centra en que los seguidores se desarrollan y así cumplen los objetivos trazados , así nosotros podemos apreciar que su propósito es que identifica y a su vez satisface las necesidades de los seguidores , cabe recalcar que un líder es una persona con moral y carismática lo que se reitera es su buena manera de gobernabilidad para así enfrentar cualquier reto que se le presente.

DISCUSIÓN

Un primer hallazgo con liderazgo transformacional impactan positivamente como un plan de calidad estratégico dentro de una organización ya que son desarrollados por los líderes ya que se percibe dentro de la aplicación de la agrupación que lidera y así genera una buena dirección que ayuda y así ilustrar un diseño mejor de la estrategia de la compañía según (Emilio, Rodríguez, Liliana, Milagros, & Juan, 2010).

Pero (Quezada, Illesca, & Cabezas, 2014) reconocen como ámbito asistencial, en ajustar en la mayoría de sus funciones como la calidad de atención, trabajos en equipo y tomo decisiones lo cual tiene como un rol de la asignatura del clima laboral ya que el propósito es contribuir fortalecimiento del liderazgo en la formación así buscar la excelencia realizados sobre el aprendizaje de la competencia.

Así mismo la cultura organizacional y ser parte de liderazgo transformacional se orienta al interior de un organización ya que esto lograra que puedan satisfacer y que la producción de sus trabajadores logren sus objetivos ya que esto tiene como parte de líder de

recibir, organizar y evaluar según el grado las labores de sus trabajadores (Rodríguez & La Torre, 2011).

También es importante analizar las medidas que permiten a los empleados y hacen una evaluación de liderazgo transformacional se puede decir que importante en el aspecto inteligencia emocional ya que es una categoría en donde se evalúa competencia social en el trato con los demás para ello esto se releja en el paradigma de medir considerando los procedimientos de las emociones y habilidades (Francisco & Gil, 2010)

Según (Molina, Pérez, & López, 2015)el análisis de la importancia de liderazgo transformacional ayuda permite observar e identificar incidencia en el ambiente laboral, esto tiene como dinámica oportunidades para el desarrollo de la empresa y así lograr los objetivos de la organización por parte del desarrollo económico y social del país, ya que esto es aplicado generan los procesos de transformacional cambiante y competitivo.

Principal objetivo del Liderazgo Transformacional en las empresas Latinoamérica

Objetivos de liderazgo transformacional en las empresas es que el compromiso es mutuo como el trabajado y la empresa lograr ir en una solo dirección y ellos puedan ver que se pueden cumplir fácilmente así mejorar disposiciones desarrollar las acciones teniendo la probabilidad tener otro ámbito a la satisfacción laboral, y así el individuo provee lo que necesita y requiera por ello es bueno que contribuya positivamente tal cual se pueda desarrollar las actitudes y comportamientos laborales.

Son varias limitaciones que se debe dar como objetivo según sus estilos de sus líderes por esto ofrece varias oportunidades según las similitudes tomadas en un momento temporal lo cual nos brinda información sobre la estabilidad a través el tiempo.

El estudio da la probabilidad a la sociedad atribuye los altos liderazgos al hacer la comparación entre los sexos femenino y masculino la comparación y los resultados son diferentes a los liderazgos del sexo masculino, y al obtener los hallazgos donde tanto como los hombres y mujeres atribuyen a los estudios observados, que nos manifiesta que el desempeño es por el cumplimiento. (Perez & campus del valle, 2011)

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

En los últimos tiempos se ha podido ver los cambios, en cuanto al liderazgo en el mundo se ha generado diversas organizaciones, ya que así se identifica mejor el talento humano, ya que son motivados, para el liderazgo sea más positivo, y así proporcionar equipos de trabajo las cuales son motivadas para un fin específico, poder ver con mayor claridad la misión.

Dentro de las propuestas se pueden observar, que, para poder obtener, y ver una mejor evolución de los cambios así las actitudes de sus colaboradores, un verdadero líder busca la transformación de la empresa, se ha podido observar que el liderazgo Transformacional juega un papel muy importante en las empresas, ya que es capaz de influir de motivar a los seguidores, para que así contribuyan y a la vez se vea el cambio positivo.

Para que el liderazgo transformacional sea contribuyente de forma positiva con los logros, objetivos, se debe promover un cambio positivo ya que sabe que el líder requiere conocimientos en base al entorno, hace que el cambio se manifieste y las perspectivas se demuestren día a día, por la mejora.

Uno de los objetivos del Liderazgo Transformacional después de la investigación es conocer el grupo de los equipos, ver de manera las expectativas de cada uno analizar, las fortalezas y también las debilidades, y en base a eso ver las oportunidades y analizar el lugar social donde se llevan desarrollando.

REFERENCIAS

- Andrea Horn, J. M. (2010). Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar: Revisión de la Investigación en Chile. Chile.
- Araneda, C., Neumann, N., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2016). Análisis Exploratorio de las Percepciones sobre los Estilos de Liderazgo de los Directivos Universitarios en el Norte de Chile. Chile.
- Arias, O., & Sánchez, M. (2017). La formación de equipos directivos e-competentes y el fomento de las nuevas tecnologías en la universidad. *trf vol.13*. Cuba.
- Cújar, A., Ramos, C., Hernández, H., & López, J. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. Montería, Montería, Colombia: Estudios Gerenciales.
- Durán, M., & Castañeda, D. (agosto de 2015). Relacion entre Liderazgo Transformacional y Transaccional con la Conducta de compartir conocimiento en dos Empresas de Servicios S. Colombia: Universidad Católica De Colombia.
- Emilio, Rodríguez, Liliana, P., Milagros, D., & Juan, R. (2010). Gestion del conocimiento,Liderazgo,Diseño e implementacion de la Estrategia:Un estudio empirico en pequeñas y medianas empresas. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*. Chile.
- Estévez, O., & Sánchez, M. (2017). La formación de equipos directivos e-competentes y el fomento de las nuevas tecnologías en la universidad. Cuba.
- Figuro, M., & Machado, E. (2012). La superación en liderazgo docente y la transformación de los procesos universitarios. *establecido por la Oficina Regional de Educación para América Latina* . Cuba.
- Figuroa, M. (2012). Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario. *Rev Hum Med*. Cuba.
- Francisco, J., & Gil, M. (14 de Diciembre de 2010). Inteligencia Emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación. *Universidad Complutense de Madrid*. España.
- Gestion del conocimiento, Liderazgo ,diseño e Implementacion de la estrategia :Un estudio empirico en pequeñas y medianas empresas).
- González, O., & González, L. (2015). Conductas de liderazgo observadas por los estudiantes en docentes universitarios. Venezuela.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2010). Metodologia de la Investigacion. *Miembro de la camara nacional de la industria editorial mexicana*. Mexico.

- Horn, A., & Marfá, J. (2010). Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar: Revisión de la Investigación en Chile. Chile.
- Mendoza, I., Torres, J., & Ibarra, T. (2009). Estudio Sobre el clima Organizacional de un Sistema de Atención Médica en la ciudad México y su relación con el Liderazgo Transformacional Y Transaccional de sus Directivos. *Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás* . México.
- Omar, A. (25 de Febrero de 2011). Liderazgo Transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor Argentina: Universidad Nacional del Rosario.
- Pérez, G., Arango, M., & Sepulveda, L. (2015). El liderazgo transformacional: la percepción de los seguidores en las organizaciones no gubernamentales de Antioquia. Colombia.
- Quezada, C., Illesca, M., & Cabezas, M. (Agosto de 2014). percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un hospital de Chile . *Ciencia y enfermería*. Chile: scielo.
- Rodríguez, E., Pedraja, L., Delgado, M., & Rodríguez, J. (7 de Octubre de 2010). gestión del conocimiento, Liderazgo, diseño e implementación de la estrategia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. Chile: revista chilena de ingeniería .
- Rodríguez, N., & La Torre, V. (Diciembre de 2011). Cultura y liderazgo en la industria de la construcción chilena. *Revista de la construcción*. Chile.
- Silva, Y., Olsen, C., Prezgia, L., & Sanjurjo, N. (2016). Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar del Plata. Argentina.
- Soto, F., Albornoz, M., & Rojas, M. (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme. *Estud. pedagóg.* Chile.
- VeLiz, L., & Paravic, T. (2012). Coaching Educativo como Estrategia Para Fortalecer el liderazgo en Enfermería. *ciencia y enfermería* . Chile.