

Categoría: Congreso Científico de la Fundación Salud, Ciencia y Tecnología 2023

ORIGINAL

Transformational leadership and its influence on the organizational development of the industrial workshop of the electromechanical company of Ate, 2022

El liderazgo transformacional y su influencia en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica de Ate, 2022

Ivet Bonifacio-Illanes¹  , Sonia Salazar-Sanchez¹  , Brian Meneses-Claudio¹  , Gustavo Zarate-Ruiz¹  

¹Facultad de Administración y Negocios, Universidad Tecnológica del Perú

Citar como: Bonifacio-Illanes I, Salazar-Sanchez S, Meneses-Claudio B, Zarate-Ruiz G. El liderazgo transformacional y su influencia en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica de Ate, 2022. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias 2023; 2:479. <https://doi.org/10.56294/sctconf2023479>

Recibido: 08-06-2023

Revisado: 07-08-2023

Aceptado: 09-10-2023

Publicado: 10-10-2023

ABSTRACT

This research focuses on how the absence of a transformational leader in a company affects the ability of human capital to apply the procedures and processes of organizational development. For this reason, the objective of determining the influence that transformational leadership has on the organizational development of the Ate electromechanical company was set. Regarding the methodology, a causal correlational scope was established with a quantitative approach, which surveyed 83 collaborators from the project area. Obtaining as a result that transformational leadership has a significant influence on the organizational development of the industrial workshop with a level of bilateral significance of 0,001. In short, there is a correlation between the two variables, which makes it possible to demonstrate the importance of the association between transformational leadership and organizational development in favor of project area personnel and business stability.

Keywords: Transformational Leadership; Organizational Development; Charisma; Inspiration; Intellectual Stimulation; and Individualized Consideration.

RESUMEN

Esta investigación se enfoca en como la ausencia de un líder transformacional en una empresa, afecta a la capacidad del capital humano en aplicar los procedimientos y procesos del desarrollo organizacional. Por esta razón, se planteó el objetivo de determinar la influencia que tiene el liderazgo transformacional en el desarrollo organizacional de la empresa electromecánica de Ate. En cuanto a la metodología, se dispuso un alcance correlacional causal con un enfoque cuantitativo, que encuestó

a 83 colaboradores del área de proyectos. Obteniendo como resultado que el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional a favor del personal del área de proyectos y la estabilidad empresarial.

Palabras Clave: Liderazgo Transformacional; Desarrollo Organizacional; Carisma; Inspiración; Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada.

INTRODUCCIÓN

Al presente, son los organismos institucionales quienes se encuentran en continuos cambios por un mercado con más demandas debido a la pandemia. Estos cambios traen consigo ventajas y desventajas, que impactan en los diversos sectores empresariales, por lo que tienen que alterar el proceso de elaboración en sus diferentes áreas para complacer las exigencias del componente clave que es el capital humano y el cliente (Flores Urbáez et al., 2021).

En el entorno internacional, de acuerdo con Harrison (2021), la pandemia ha impactado de forma negativa en la economía a nivel mundial. Por ello, el consumo de bienes y servicios descendió considerablemente ocasionando que algunas empresas cerraran sus operaciones o disminuyeran su producción. Asimismo, algunos líderes no se adaptaron a la coyuntura y no influyeron de manera positiva en sus trabajadores, por lo que cuatro de diez colaboradores aseguran que no se sienten motivados en su centro de trabajo.

A nivel regional, en Ecuador existen organizaciones que no cuentan con líderes transformacionales, debido a que estas empresas consideran que liderar solo es para transmitir información necesaria y delegar sus funciones a cada colaborador. Debido a esto, las empresas ecuatorianas no tienen buenos resultados a largo plazo y no perduran en el tiempo, ya que estos líderes no motivan al capital humano a realizar sus labores y no entrenan líderes transformacionales para el futuro (Baque Villanueva et al., 2018).

Por otro lado, existen empresas que cuentan con líderes transformacionales que se adaptan a los cambios e influyen de manera positiva en el capital humano logrando el desarrollo organizacional a pesar de las adversidades. Como es el caso de la empresa ecuatoriana Avipechichal S.A. que, en vista de la crisis causada por la pandemia en la economía del negocio, la organización se ha mantenido en el mercado, obteniendo buenos resultados en sus finanzas (Flores Urbáez et al., 2021).

A nivel nacional, el liderazgo se conceptualiza como una habilidad para dirigir, orientar, influir a un equipo de trabajo, y según Rojas León et al. (2021), el éxito en una agrupación se les adjudica a las metas proyectadas, el cual se direcciona con un liderazgo transformacional que se encuentre sincronizado al conocimiento para transmitir simpatía a todo el factor humano, que en un municipio de la comunidad peruana esta clase de orientación se evidencio con un rendimiento regular. Debido a que, en la sociedad administrativa se va disminuyendo la capacidad de ejercer cambios al interior de un sistema necesitado de un individuo que consiga asesorar al entorno laboral a desarrollar un sentido de superioridad empresarial.

De la misma forma, Castillo Arias (2021), alude que el desarrollo organizacional, adyacente a las tácticas innovadoras de competencia pueden suministrar al capital humano la utilidad para reprimir las modificaciones recientes del ámbito corporativo. No obstante, se registró que, en el departamento gerencial de la universidad, donde existe un porcentaje desaprobatorio de un 32,6 % que afirma un escaso apoyo de la organización en la expansión de las competencias, ya que no perciben el incentivo emocional e intelectual para cumplir adecuadamente su cargo.

Finalmente, por todos los problemas mencionados anteriormente sobre liderazgo transformacional y desarrollo organizacional se conoce que afectan el rendimiento interno de una compañía, por lo que

demuestra una debilidad ante la comunidad empresarial, lo mismo que sucede en el taller industrial de la empresa electromecánica de Ate, 2022. Esto es a causa de la ausencia de un líder transformacional en cada área, el cual cuente con la habilidad de influir en el capital humano para transformar las estrategias e innovar los procedimientos actuales, logrando la eficiencia del desarrollo organizacional.

Problema: ¿en qué medida el liderazgo transformacional influye en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022?

MÉTODOS

Diseño de investigación: para empezar, se especificó que la investigación opta por un diseño de índole no experimental tiene la particularidad de no realizar ninguna manipulación a los datos recolectados de las variables implicadas en el estudio (Arias & Convinos, 2021). Dada las características de control de este diseño de investigación, se someterá a las variables a un análisis sin ninguna alteración de la realidad durante el tiempo que se efectúe.

Así mismo, Arias & Convinos (2021), señalan que la información que se obtiene del denominado corte transversal sobre los datos de las variables se evalúan solo en el momento, ya que con el tiempo estos datos pueden cambiar. Es por esto que se optó por efectuar este análisis que cuenta con la característica para investigar el objeto de estudio una sola vez y en un tiempo previamente establecido.

Enfoque y alcance: en este caso, el enfoque de esta investigación es un modelo cuantitativo de naturaleza social que estudia y procesa la base de datos sobre los hechos a explicar con la finalidad de descubrir la esencia de la teoría (Baena, 2017). Como ya se ha mencionado, el enfoque cuantitativo establece una medición objetiva al estudio con valores numéricos que son válidos por utilizar un adecuado instrumento, que tradicionalmente explica cada variable de la investigación.

Teniendo en cuenta a Bernal (2010), este autor presenta el propósito de la investigación correlacional-causal que consiste en examinar el vínculo entre ambas variables a fin de poder comprobar una hipótesis. Basándose en el argumento expuesto, la indagación es cuantitativa, no experimental y transversal con un estudio correlacional, orientada a registrar cada fenómeno que confirme la teoría y examine el vínculo que tiene el liderazgo transformacional respecto al desarrollo organizacional en el taller industrial para obtener el fundamento estadístico que confirme el valor de la asociación de estas variables.

Técnica e instrumento: se dice que es una forma común de interrogación es la técnica conocida como la encuesta, ya que adquiere cifras certeras de información con datos orientados en un orden numérico simple (Arias & Convinos, 2021). Por esta razón, la investigación tiene el propósito académico de procesar los datos de la operación en forma confiable. Para efectuar un cuestionario a las personas se necesita un instrumento que esté relacionado a plantear una encuesta lógica con respuestas acorde a la investigación (Arias & Convinos, 2021). Este instrumento tiene como característica dar un resultado frecuente de aprobación a una hipótesis realizada con antelación en el estudio.

Validez y fiabilidad de los instrumentos

Validación de los instrumentos

La validez del contenido para el instrumento de la variable independiente que es liderazgo transformacional y de la variable dependiente que es desarrollo organizacional, se demostraron con la medición de los jueces expertos que identificaron el cumplimiento de los estándares solicitados, con el fin de emplearlo en este trabajo de investigación.

Tabla 1. Validación de expertos		
Grado académico	Apellidos y nombres	Calificación
Mg.	Meneses Claudio, Brian Andreé	Aplicable
Mg.	Roldán Baluis, Walter Luis.	Aplicable
MBA	Romero Romero, Luis Antonio	Aplicable

Fiabilidad de los instrumentos

Se ejecutó una prueba piloto que tiene el objetivo de evaluar el cuestionario a través de los encuestados que fueron 20 colaboradores del área de producción del mismo taller industrial donde se encuentra nuestra muestra de 83 colaboradores para posteriormente validar los instrumentos entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional.

Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	20	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Variable independiente: Liderazgo transformacional que obtuvo un nivel de coeficiente de 0,935, por lo cual el instrumento tiene una fiabilidad en el desarrollo de sus 25 ítems.

Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad del liderazgo transformacional	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,935	25

Variable dependiente: Desarrollo organizacional que obtuvo un nivel de coeficiente de 0,892, por lo cual el instrumento tiene una fiabilidad en el desarrollo de sus 18 ítems.

Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad del desarrollo organizacional	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,892	18

De acuerdo con los datos de la prueba piloto de la Tabla 3 y la Tabla 4, se demuestra la fiabilidad de ambos instrumentos que se evaluaron con el software SPSS, ya que superan el valor mínimo (0,7) en cada enunciado dentro del cuestionario por su alto nivel de consistencia interna de los ítems analizados.

Población y muestra

En nuestro caso la población está formada por 83 colaboradores mayores de edad que trabajan en el área de proyectos de la organización industrial de electromecánica de Ate. De acuerdo con Oliveira (2021), en una investigación la población hace referencia a un conjunto de personas, objetos o cosas que tengan características en común para hallar las conclusiones, que serán escogidas por el problema y el objetivo de indagación. Para esta investigación se estableció que no es esencial calcular la muestra, ya que será la misma que de la población y estará formada por 83 colaboradores del área de proyectos.

RESULTADOS

Liderazgo transformacional

Tabla 5. Nivel del liderazgo transformacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	7,2
	Medio	32	38,6
	Alto	45	54,2
	Total	83	100,0

En la tabla 5, se observa el nivel de liderazgo transformacional en la organización industrial de electromecánica de Ate, mostrando a los colaboradores de proyectos. El 7,2 % de los encuestados

mencionaron tener una baja percepción del liderazgo transformacional dentro de la organización; mientras que el 38,6 % refirieron tener una escala media; y el otro 54,2 % señalaron que tienen una alta percepción del liderazgo Transformacional. Como resultado, podemos afirmar que el 45,8 % de los colaboradores encuestados no perciben el liderazgo transformacional en el taller industrial.

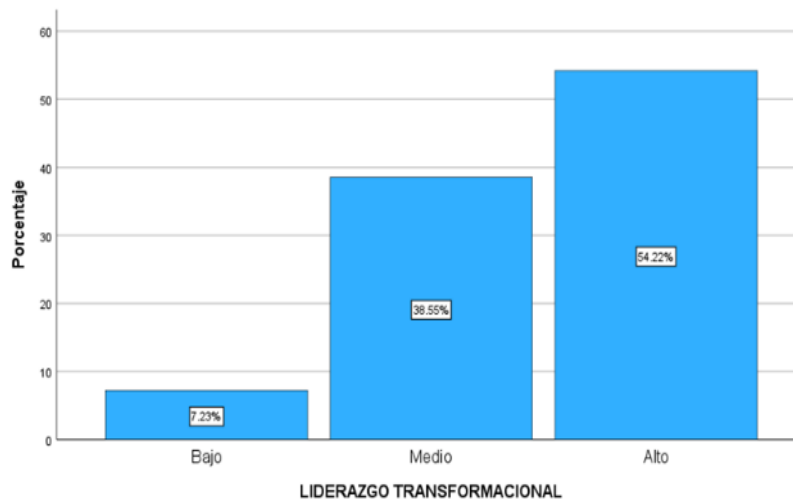


Figura 1. Nivel del liderazgo transformacional

Dimensión: Carisma

Tabla 6. Nivel de la dimensión carisma del liderazgo transformacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	9,6
	Medio	71	85,5
	Alto	4	4,8
	Total	83	100,0

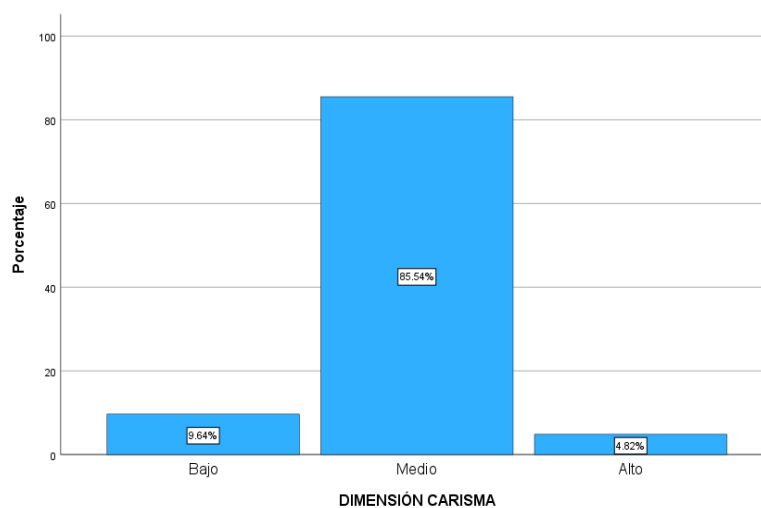


Figura 2. Nivel de la dimensión carisma del liderazgo transformacional

En la tabla 6, se observa el nivel de la dimensión carisma del liderazgo transformacional que existe en la organización industrial de electromecánica de Ate, mostrando a los colaboradores de proyectos. El 9,6 % de los encuestados mencionaron tener una baja percepción del carisma dentro de la organización; mientras que el 85,5 % refirieron tener una escala media; y el otro 4,8 % señalaron que tienen una alta percepción del carisma. Como resultado, podemos afirmar que el 95,2 % de los colaboradores encuestados no perciben el carisma de un líder transformacional en el taller industrial.

Dimensión: Inspiración

Tabla 7. Nivel de la dimensión inspiración del liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	9,6
	Medio	71	85,5
	Alto	4	4,8
	Total	83	100,0

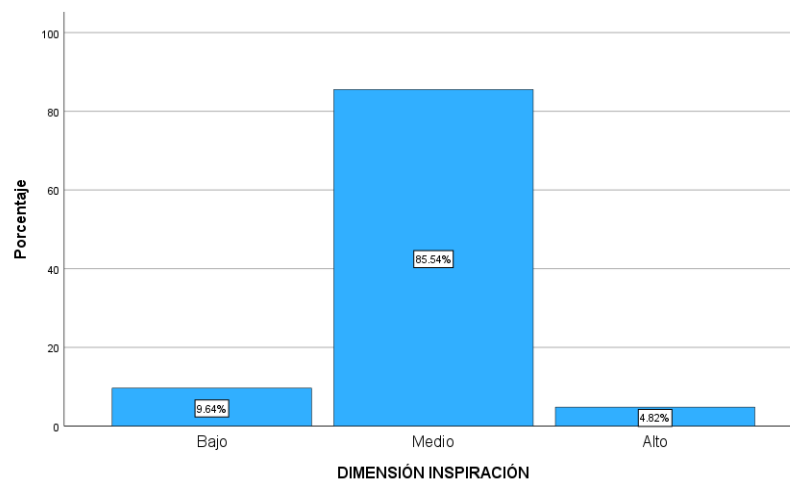


Figura 3. Nivel de la dimensión inspiración del liderazgo transformacional

En la tabla 7, se observa el nivel de la dimensión inspiración del liderazgo transformacional que existe en la organización industrial de electromecánica de Ate, mostrando a los colaboradores de proyectos. El 9,6 % de los encuestados mencionaron tener una baja percepción de la inspiración dentro de la organización; mientras que el 85,5 % refirieron tener una escala media; y el otro 4,8 % señalaron que tienen una alta percepción de la inspiración. Como resultado, podemos afirmar que el 95,2 % de los colaboradores encuestados no perciben la inspiración de un líder transformacional en el taller industrial.

Dimensión: Estimulación intelectual

Tabla 8. Nivel de la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	12,0
	Medio	70	84,3
	Alto	3	3,6
	Total	83	100,0

En la tabla 8, se observa el nivel de la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional que existe en la organización industrial de electromecánica de Ate, mostrando a los colaboradores de proyectos. El 12 % de los encuestados mencionaron tener una baja estimulación

intelectual dentro de la organización; mientras que el 84,3 % refirieron tener una escala media; y el otro 3,6 % señalaron que tienen una alta estimulación intelectual. Como resultado, podemos afirmar que el 96,4 % de los colaboradores encuestados no perciben la estimulación intelectual de un líder transformacional en el taller industrial.

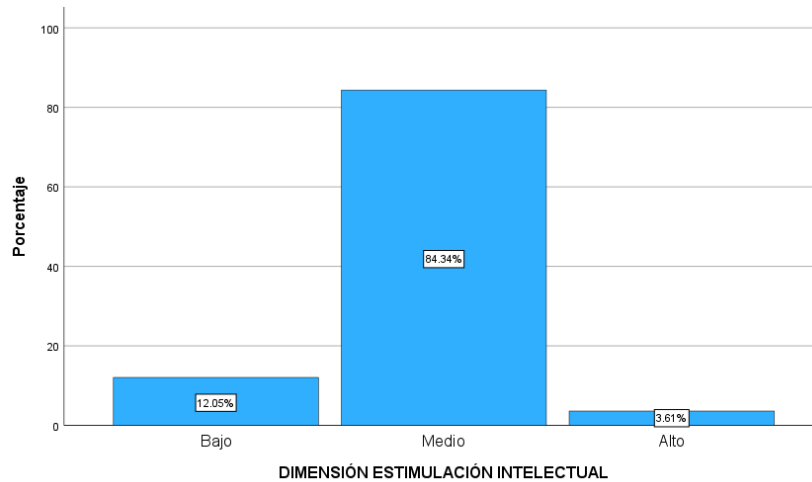


Figura 4. Nivel de la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional

Dimensión: Consideración individualizada

Tabla 9. Nivel de la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	24,1
	Medio	62	74,7
	Alto	1	1,2
	Total	83	100,0

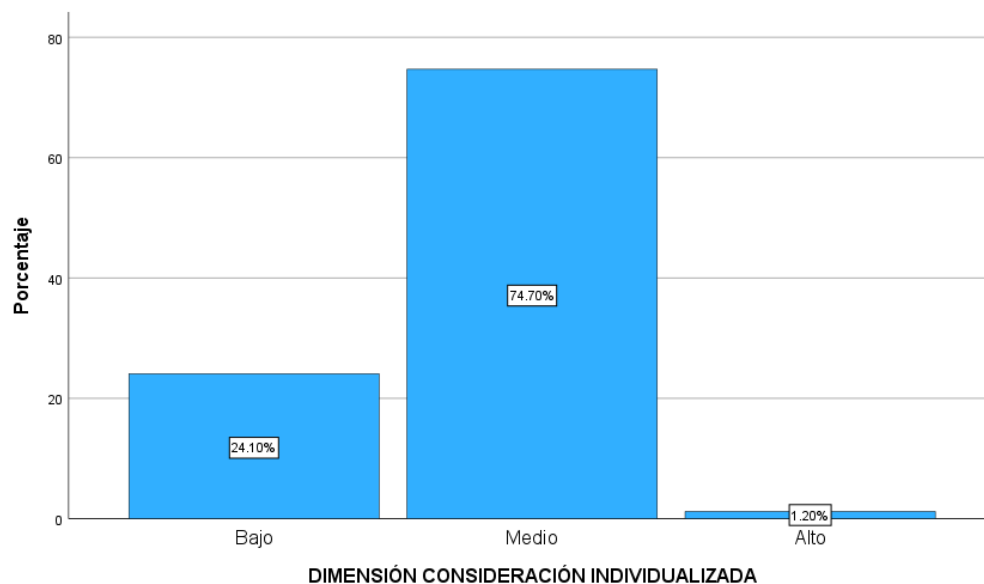


Figura 5. Nivel de la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional

En la tabla 9, se observa el nivel de la dimensión, consideración individualizada del liderazgo transformacional que existe en la organización industrial de electromecánica de Ate, mostrando a los colaboradores de proyectos. El 24,1 % de los encuestados mencionaron tener una baja percepción de la consideración individualizada dentro de la organización; mientras que el 74,7 % refirieron tener una escala media; y el otro 1,2 % señalaron que tienen una alta percepción de la consideración individualizada. Por ende, podemos afirmar que el 98,8 % de los colaboradores encuestados no perciben la consideración individualizada de un líder transformacional en el taller industrial.

Desarrollo organizacional

Tabla 10. Nivel del desarrollo organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	6,0
	Medio	47	56,6
	Alto	31	37,3
	Total	83	100,0

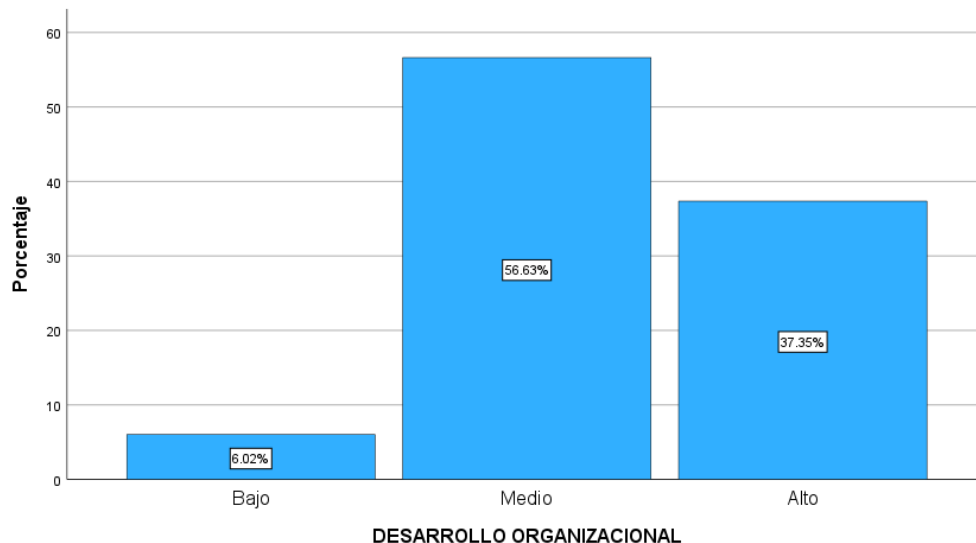


Figura 6. Nivel del desarrollo organizacional

En cuanto a los resultados de la tabla 10, sobre el nivel de desarrollo organizacional en el taller industrial de electromecánica de Ate, expresado por los colaboradores del área de proyectos. Se manifestó que el 6,02 % de colaboradores considera en una escala baja del desarrollo organizacional del taller, mientras el 56,63 % tienen una percepción en una escala media del desarrollo organizacional del taller y el otro 37,35 % de colaboradores señalan que existe una escala alta del desarrollo organizacional. Por ende, podemos afirmar que el 62,65 % de colaboradores del taller industrial de electromecánica de Ate tiene una perceptiva negativa sobre el desarrollo organizacional, lo cual es un problema que afecta a la eficiencia del talento humano.

Análisis inferenciales

Comprobando la hipótesis general.

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022.

- Ha: El liderazgo transformacional tiene una influencia significativa en el desarrollo organizacional del taller industrial de electromecánica, Ate, 2022.
- Ho: El liderazgo transformacional no tiene una influencia significativa en el desarrollo organizacional del taller industrial de electromecánica, Ate, 2022.

Tabla 11. Prueba Spearman de liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional.				
Correlaciones		Bara_lt Bara_do		
Rho de Spearman BARA_LiderazgoTrasformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,637**	
	Sig. (bilateral)	.	<,001	
	N	83	83	
BARA_DesarrolloOrganizacional	Coefficiente de correlación	,637**	1,000	
	Sig. (bilateral)	<,001	.	
	N	83	83	

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

Con base en lo mostrado en la tabla 11, en el taller industrial de electromecánica de Ate, se demuestra que la variable liderazgo transformacional tiene una influencia significativa en el desarrollo organizacional del taller industrial, según el resultado expresado en la correlación por Rho Spearman. Debido a que la significancia bilateral de los resultados es menor al nivel de $<0,005$, se rechaza Ho y en pocas palabras se admite que las variables si tienen una influencia significativa entre ellas.

Comprobando hipótesis específicas.

Dimensión 1:

Determinar cuál es la influencia que tiene el carisma en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022.

- Ha: El carisma influye en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022.
- Ho: El carisma no influye en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022.

Tabla 12. Prueba Spearman del carisma y el desarrollo organizacional.				
Correlaciones		Bara_carisma Bara_do		
Rho de Spearman Bara Carisma	Coefficiente de correlación	1,000	,435**	
	Sig. (bilateral)	.	<,001	
	N	83	83	
Bara Do	Coefficiente de correlación	,435**	1,000	
	Sig. (bilateral)	<,001	.	
	N	83	83	

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

Según los resultados mostrados en la tabla 12, se estableció que se rechaza el Ho, ya que la significancia bilateral es menor a 0,005. Es decir, con el cálculo de los resultados se evidenció que el nivel de significancia es de $p<001$, demostrando que el carisma influye en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022.

Dimensión 2:

Determinar cuál es la influencia que tiene la inspiración en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022.

- Ha: La inspiración influye en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022.

- Ho: La inspiración no influye en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022.

Tabla 13. Prueba Spearman de la inspiración y el desarrollo organizacional.

Correlaciones		Bara_inspiración	Bara_do
Rho de Spearman Bara Inspiración	Coeficiente de correlación	1,000	,395**
	Sig. (bilateral)	.	<,001
	N	83	83
Bara Do	Coeficiente de correlación	,395**	1,000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	83	83

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

Teniendo en cuenta lo establecido en la tabla 13, se confirmó que se debe rechazar el Ho, debido a que el nivel de significancia bilateral de la correlación es menor a 0,005. Es decir, con los datos presentados se revela que el nivel de significancia es de $p < 0,001$ y en suma se obtuvo que la inspiración tiene una influencia en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022.

Dimensión 3:

Determinar cuál es la influencia que tiene la estimulación intelectual en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022.

- Ha: La estimulación intelectual influye en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022.
- Ho: La estimulación intelectual no influye en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022.

Tabla 14. Prueba Spearman de la estimulación intelectual y el desarrollo organizacional.

Correlaciones		Bara_estimulación	Bara_do
Rho de Spearman Bara Estimulación	Coeficiente de correlación	1,000	,385**
	Sig. (bilateral)	.	<,001
	N	83	83
Bara Do	Coeficiente de correlación	,385**	1,000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	83	83

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

Según la resolución mostrada en la tabla 14, se rechaza el Ho, ya que la significancia obtenida es menor a 0,005. Es decir, con el cálculo de los resultados se demuestra que la estimulación intelectual influye en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022.

Dimensión 4:

Determinar cuál es la influencia que tiene la consideración individualizada en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022.

- Ha: La consideración individualizada influye en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022.
- Ho: La consideración individualizada no influye en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022.

Tabla 15. Prueba Spearman de la consideración individualizada y el desarrollo organizacional.

Correlaciones		Bara_consideración	Bara_do
Rho de Spearman Bara	Coeficiente de correlación	1,000	,534**

Consideración	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	83	83
Bara	Coeficiente de correlación	,534**	1,000
Do	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	83	83

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

Teniendo en cuenta lo establecido en la Tabla 15, se confirmó que se debe rechazar el H_0 , debido a que el nivel de significancia bilateral de la correlación es menor a 0,005. Es decir, con los datos presentados se revela que el nivel de significancia es de $p < 0,001$ y para concluir la consideración individualizada tiene una influencia en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022.

DISCUSIÓN

Sobre el presente estudio, se evaluó como objetivo general determinar si el liderazgo transformacional tiene una influencia significativa en el desarrollo organizacional del taller industrial. En este sentido, el resultado mostró un nivel de significancia bilateral de 0,001, que señala la influencia entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en el taller industrial de Ate. Esto coincide con la información teórica propuesta del artículo Rojas León et al. (2021), donde aceptan el nivel de significancia bilateral de 0,000, sobre que el aumento de la aplicación del liderazgo transformacional mejora de forma directa la gestión financiera en una organización. Del mismo modo, la investigación de Tarazona-Chamorro (2020), obtuvo un nivel de significancia bilateral de 0,000, sobre la relación de las habilidades gerenciales para elaborar un plan consiste en ejecutar proyectos que promuevan la superación del personal en conjunto con el desarrollo organizacional.

Relacionado con el primer objetivo específico se plantea la influencia que tiene el carisma en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica en Ate y se determinó que la dimensión carisma tiene un coeficiente de correlación positiva valorado en 0,435 y una significancia de 0,001 hacia la variable del desarrollo organizacional. De igual manera, para los autores Vargas-Salgado & Gómez-Bull (2021), el efecto que tiene el liderazgo transformacional con su dimensión del carisma provoca un impacto de significativo sobre el desempeño operativo de los colaboradores con un coeficiente de correlación path valorado en 0,291. Así también, Tarazona-Chamorro (2020) sustentó la identificación de los colaboradores con la entidad como parte de las habilidades humanas que caracterizan al carisma, el cual mantiene una relación aceptable que motiva a la eficiencia del desarrollo organizacional con una significancia de 0,000.

En consideración al segundo objetivo específico, que sugiere determinar cuál es la influencia que tiene la inspiración en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica de Ate y se probó la influencia de la dimensión inspiración hacia el desarrollo organizacional con un nivel de significancia bilateral de 0,001. Esta teoría es respaldada por Vásquez Pailaqueo et al. (2021), que obtuvieron resultados sobre el rol que mide el liderazgo transformacional, lo cual activa la visión a los objetivos y el bienestar organizacional de los millennials en relación con el desempeño laboral para obtener el compromiso en sus prácticas profesionales con un nivel de significancia de 0,001. De la misma forma, Ortiz Ramirez et al. (2021) proponen la influencia aceptable entre el liderazgo transformacional que tiene una motivación inspiracional en el personal y la intención empresarial indicando un resultado de significancia de 0,001.

Referente al tercer objetivo específico, los resultados indican la influencia que tiene la dimensión de la estimulación intelectual en el desarrollo organizacional del taller industrial y se evidencia con una significancia de 0,001. Estudio similar realizado por Ortiz Ramirez et al. (2021), concluyen que la resiliencia es la razón del efecto directo en la intención empresarial y el liderazgo transformacional que contiene a la dimensión de la estimulación intelectual para medir la capacidad de un emprendedor en

estas características, el cual obtuvo un resultado de significancia de 0,001. Tal y como Rojas León et al. (2021), mencionan que el liderazgo transformacional proporciona a los seguidores, únicas formas de estimulación intelectual para lograr la dirección en los objetivos sobre la gestión financiera de la organización, por lo cual el nivel de significancia es de 0,000.

Según el punto de vista de Vargas-Salgado & Gómez-Bull (2021), la dimensión de la consideración individualizada pertenece a los componentes del liderazgo transformacional que permite identificar aquellas necesidades del colaborador demostrando un efecto significativo con un coeficiente de path de 0,291 en relación al desempeño operativo. Al igual que el cuarto objetivo específico de esta investigación, que demuestra la influencia que tiene la dimensión de la consideración individualizada en el desarrollo organizacional del taller industrial con un coeficiente de correlación valorado en 0,534 y una significancia de 0,001 en cuanto a la variable del desarrollo organizacional. Por consiguiente, Vásquez Pailaqueo et al. (2021), proponen el apoyo como parte del liderazgo transformacional, donde se vela por las necesidades e intereses de cada individuo de la entidad para detectar los recursos que necesita en sus labores, la evidencia es la relación que tiene un nivel de significancia de 0,00 sobre la confianza organizacional y el work engagement con respecto al liderazgo transformacional que comprende al potencial humano y el desempeño laboral.

Finalmente, queda comprobado la influencia del liderazgo transformacional sobre el desarrollo organizacional del taller industrial, debido a la participación del líder transformacional en el área de proyectos, el cual contribuye a la efectividad del desarrollo organizacional y fortalece las competencias del equipo para cumplir con el propósito de la compañía.

CONCLUSIONES

Al concluir con el trabajo de investigación se determinó que el liderazgo transformacional tiene una influencia significativa en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022. Debido a la correlación positiva de 0,637, obtenida en el rango de Rho Spearman con un nivel de significancia bilateral menor a <0,005.

En la dimensión carisma, se determinó que tiene una influencia en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022. Puesto que, su nivel de significancia es de $p < 0,001$ con una correlación moderado, por lo que se acepta la hipostasis alternativa. Por ende, el líder promueve a sus seguidores ciertas características personales del carisma que pertenecen al liderazgo transformacional.

Se determinó que la dimensión inspiración tiene una influencia en el desarrollo organizacional de la empresa electromecánica, Ate, 2022. Debido a que posee una correlación positiva baja de 0,395, indicando que el líder transmite su optimismo para cumplir con la visión del taller industrial.

Asimismo, se precisó que la dimensión de la estimulación intelectual influye significativamente en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022. Tiene un nivel de significancia de $p < 0,001$ y una correlación positiva baja, que refleja la manera en como el líder transformacional del área soluciona los problemas en el proceso de cada proyecto.

Del mismo modo, se determinó que la dimensión de la consideración individualizada tiene una influencia significativa en el desarrollo organizacional del taller industrial de la empresa electromecánica, Ate, 2022. En otras palabras, posee una correlación positiva moderada de 0,534, que comunica la atención del líder hacia sus colaboradores en cuanto a sus necesidades para finalizar sus proyectos.

RECOMENDACIONES

Primero, se sugiere que recursos humanos realice una reunión con el líder del área de proyectos, producción y data center antes de iniciar la elaboración sus labores para compartir los detalles importantes, como los materiales que se utilizarán y el tiempo de entrega estimado. Además, recursos

humanos debe comunicar las decisiones que se coordinó con gerencia en la asamblea que organizará, escuchar las opiniones de los líderes y presentar su plan de acción.

Segundo, se propone que el área de recursos humanos establezca al inicio del año metas y objetivos SMART, que serán cuantificables con el fin de evaluar los resultados al finalizar el mismo. Es decir, se obtendrá mayor claridad sobre aspectos necesarios para contribuir a mejorar el potencial personal y organizacional de cada colaborador.

Tercero, se recomienda que recursos humanos, realice informe con un mensaje online a los colaboradores sobre la misión y visión de la empresa al inicio del año. De este modo, se logrará que tenga interiorizado el propósito de cada proyecto, como también, el compromiso y la pasión por ejecutar su trabajo en el tiempo establecido.

Por último, se sugiere que recursos humanos, lleve a cabo una capacitación por año de las habilidades del liderazgo transformacional a los líderes del área de producción, proyectos y data center del taller industrial, ya que es de vital importancia para influir en el personal, logrando una sincronización las metas y objetivos con el cumplimiento eficiente de los colaboradores.

REFERENCIAS

1. Alvarado NC, Herrera YF, Rosa RG, Palomino-Ccasa J. Adaptación y validación de una escala de apoyo social en personas que sufrieron COVID-19. *Revista Científica de Ciencias de la Salud* 2023;16:8-17. <https://doi.org/10.17162/rccs.v16i2.1980>.
2. Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. In *Enfoques Consulting EIRL*. file:///C:/Users/hp/Downloads/Arias-Covinos-Diseño_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
3. Aspajo JM, García LET. Cambios en los factores asociados al ingreso a la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el contexto de la postpandemia del COVID-19. *Apuntes Universitarios* 2023;13:52-64. <https://doi.org/10.17162/au.v13i4.1404>.
4. Baena, P. G. M. E. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). Grupo editorial Patria. <http://ebookcentral.proquest.comCreatedfrombibliotecacijspn2018-07-3015:50:55>
5. Baque Villanueva. Lisenia Karina, Mendoza Alcívar, M. A., Salcedo Saltos, R., & Izquierdo Morán, A. M. (2018). El liderazgo transformacional, clave sostenible para el desarrollo de empresas ecuatorianas. *Revista*
6. Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación ISSN, 5, 563-574.
7. Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (O. Fernández (ed.); Tercera ed). Pearson Educación.
8. Castillo Arias, L. F. P. (2021). La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Revista Industrial Data*, 24(1), 97-120. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.16287>
9. Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones*. (3º Edición ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.

10. Condori JEXC, Céspedes JMZ. Programa «PODER» y su efecto en el uso de los dones y ministerios espirituales. *Revista Estrategias para el Cumplimiento de la Misión* 2023;21:66-89. <https://doi.org/10.17162/recm.v21i1.2065>.
11. Duran LLaro, K. L. (2021). Planeamiento estratégico en el desarrollo organizacional de una municipalidad peruana. *Revista Científica Searching De Ciencias Humanas Y Sociales*, 1(2), 59-67. <https://doi.org/10.46363/searching.v1i2.142>
12. Enriquez MAC. Inicio y desarrollo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en la zona quechua de Yauri - Espinar: *Revista Estrategias para el Cumplimiento de la Misión* 2023;21:3-18. <https://doi.org/10.17162/recm.v21i1.2006>.
13. Figueroa LC, Obedd GCG, Andree GEC, Karen ZJM, Milagros GFJ. Bajo una mirada de la NIC 2: Los costos y su efecto en la rentabilidad de las PYMES del sector avícola en Lima Metropolitana, año 2022. *Revista de Investigación Valor Agregado* 2023;10:19-51. <https://doi.org/10.17162/riva.v10i1.1971>.
14. Flores M. Antropología y misión en las comunidades Mbya guarani. *Revista Estrategias para el Cumplimiento de la Misión* 2023;21:19-44. <https://doi.org/10.17162/recm.v21i1.1946>.
15. Flores Urbáez, M., Chiriboga Moreira, M. K., & Intriag Bravo, M. E. (2021). Desarrollo organizacional y supervivencia empresarial en tiempos de pandemia por Covid-19: la experiencia de Avipechichal, Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(6
16. Edición Especial), 187-204. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.12>
17. Guevara RM. Compromiso cristiano y su relación con la parentalidad y conyugalidad en una muestra de feligreses adventistas del Perú. *Revista Estrategias para el Cumplimiento de la Misión* 2023;21:45-65. <https://doi.org/10.17162/recm.v21i1.2024>.
18. Gül MD, Costu B. Investigating the difficulty level of multimodal representations used by science teachers of gifted students. *Apuntes Universitarios* 2023;13:65-87. <https://doi.org/10.17162/au.v13i4.1473>.
19. Harrison, C. (2021, November 21). 4 claves para lograr un liderazgo exitoso en un mundo pospandemia. *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-59263580>
20. Huanca WV, Sanca CRC, Alicia QM, Torres-Miranda JS. Satisfacción con los recursos laborales y la calidad de vida en trabajadores del rubro comercial de la ciudad de Juliaca. *Revista de Investigación Valor Agregado* 2023;10:83-99. <https://doi.org/10.17162/riva.v10i1.2026>.
21. Jabbarov R, Valiyeva S, Poladov D, Nasibova U, Karimli N. Manifestations of emotional exhaustion in psychology students. *Apuntes Universitarios* 2023;13:25-40. <https://doi.org/10.17162/au.v13i4.1479>.
22. Jaramillo VLM, Cuenca DAR. Índices antropométricos como predictores de obesidad y riesgo metabólico en adolescentes de Loja. *Revista Científica de Ciencias de la Salud* 2023;16:52-60. <https://doi.org/10.17162/rccs.v16i2.2021>.

23. Laguna OAF, Mercado DA. Competencias en procesos contables, control interno y conocimientos generales en contadores de entidades religiosas en países interamericanos. *Revista de Investigación Valor Agregado* 2023;10:100-23. <https://doi.org/10.17162/riva.v10i1.2050>.
24. Llanos EGA, Diaz DGA, Alessandra EQM, Rivera VTF, Flores JMG. Una nueva visión de la gestión de costos de calidad y su influencia en la rentabilidad de las bodegas del sector vitivinícola, año 2022. *Revista de Investigación Valor Agregado* 2023;10:52-82. <https://doi.org/10.17162/riva.v10i1.1972>.
25. Llanos EGA, Diaz DGA, Alessandra EQM, Rivera VTF, Flores JMG. Una nueva visión de la gestión de costos de calidad y su influencia en la rentabilidad de las bodegas del sector vitivinícola, año 2022. *Revista de Investigación Valor Agregado* 2023;10:52-82. <https://doi.org/10.17162/riva.v10i1.1972>.
26. Oliveira, P. E. de. (2021). El Proyecto De Investigación. In *El Proyecto De Investigación* (Issue May). <https://doi.org/10.29327/527957>
27. Ortiz Ramirez, J. A., Sánchez-Pachas, M. A., Bardon-Barbieri, C. J., Toscano-Ortiz, L. E., Rodriguez-Alarcón, S. J., & Leonardo-León León, I. S. (2021). Resiliencia y la Intención empresarial en trabajadores peruanos: rol mediador del liderazgo transformacional. *Revista de Investigación En Psicología*, 24(2), 3-15. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v24i2.21326>
28. Querevalú Paiva, E. F., Cabrera Cabrera, X., & Chávarry Ysla, P. del R. (2020). DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE COLABORADORES DE UN CENTRO DE INFORMACIÓN UNIVERSITARIO. *REV. Epistemia.*, 4(3), 68-77. <http://dx.doi.org/10.1016/j.matdes.2017.02.024>
29. Quispe YM, Mamani DJ. Nivel de ansiedad y miedo al COVID-19 en adolescentes durante la post pandemia en la ciudad de Juliaca y Tacna, 2022. *Revista Científica de Ciencias de la Salud* 2023;16:42-51. <https://doi.org/10.17162/rccs.v16i2.1974>.
30. Rojas León, C. R., Calderón Fernández, P. C., Moscoso Paucarchuco, K. M., & Nieva-Villegas, M. A. (2021). El liderazgo transformacional y la gestión financiera en una municipalidad provincial. *Revista Publicando*, 8(31), 96-106. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2237>
31. Rosa CPOL, Navarro JAS, Lino JRS, Arevalo KLZ, Flores JMG. Auditoría de gestión y su impacto en el índice de morosidad de las cajas municipales de ahorro y crédito en Lima, periodo 2022. *Revista de Investigación Valor Agregado* 2023;10:1-18. <https://doi.org/10.17162/riva.v10i1.1970>.
32. Saldaña JMV, Ríos FT, Rodríguez KR, Turpo JA, Aulestia SR. Actitudes sobre el amor y dependencia emocional en estudiantes universitarios de la ciudad de Tarapoto. *Revista Científica de Ciencias de la Salud* 2023;16:1-7. <https://doi.org/10.17162/rccs.v16i2.2025>.
33. Şanal A, Ozen G. Analysis of Physical Performance Parameters According to Playing Positions of Amputee Football Players. *Apuntes Universitarios* 2023;13:41-51. <https://doi.org/10.17162/au.v13i4.1463>.
34. Sinty TC, Mamani AQ, Sucapuca YQ. Adicción a redes sociales y cansancio emocional en estudiantes Universitarios de la carrera de Psicología de una universidad privada en la ciudad de Juliaca, 2022. *Revista Científica de Ciencias de la Salud* 2023;16:18-32. <https://doi.org/10.17162/rccs.v16i2.1959>.

35. Sucari HCR, Rabelo CMM, Sucari SAR. La poesía comprometida de Nicomedes Santa Cruz, una lectura aproximativa. *Apuntes Universitarios* 2023;13:11-24. <https://doi.org/10.17162/au.v13i4.1500>.

36. Tarazona-Chamorro, A. M. (2020). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en el personal de la UNHEVAL, Huánuco - 2019. *Gaceta Científica*, 6(3), 162-173. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.3.975>

37. Torres Merlo, O. X., Romero Terán, M. A., & Castro Quilca, M. V. (2021). INTERVENCIONES DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA "HACIENDA LA BEATRIZ." *Pesquisa Veterinaria Brasileira*, 26(2), 173-180. <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>

38. Vargas Salgado, M., Máynez Guaderrama, A. I., Cavazos Arroyo, J., & Cervantes Benavides, L. E. (2016). Validez De Contenido De Un Instrumento De Medicion Para Medir El Liderazgo Transformacional. *Revista Global de Negocios*, 4(1), 35-45. <https://ssrn.com/abstract=2659369>

39. Vargas-Salgado, M. M., & Gómez-Bull, K. G. (2021). Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo en el contexto de la industria automotriz. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 90, 11-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2850>

40. Vásquez Pailaqueo, M., Inostroza Naranjo, R., & Acosta Antognoni, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional; work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*, 30(1), 1-17. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTO DE INTERESES

Ninguno.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Ivet Bonifacio-Illanes, Sonia Salazar-Sanchez, Brian Meneses-Claudio, Gustavo Zarate-Ruiz.

Curación de datos: Ivet Bonifacio-Illanes, Sonia Salazar-Sanchez, Brian Meneses-Claudio, Gustavo Zarate-Ruiz.

Análisis formal: Ivet Bonifacio-Illanes, Sonia Salazar-Sanchez, Brian Meneses-Claudio, Gustavo Zarate-Ruiz.

Metodología: Ivet Bonifacio-Illanes, Sonia Salazar-Sanchez, Brian Meneses-Claudio, Gustavo Zarate-Ruiz.

Supervisión: Ivet Bonifacio-Illanes, Sonia Salazar-Sanchez, Brian Meneses-Claudio, Gustavo Zarate-Ruiz.

Validación: Ivet Bonifacio-Illanes, Sonia Salazar-Sanchez, Brian Meneses-Claudio, Gustavo Zarate-Ruiz.

Visualización: Ivet Bonifacio-Illanes, Sonia Salazar-Sanchez, Brian Meneses-Claudio, Gustavo Zarate-Ruiz.

Redacción - borrador original: Ivet Bonifacio-Illanes, Sonia Salazar-Sanchez, Brian Meneses-Claudio, Gustavo Zarate-Ruiz.

Redacción - revisión y edición: Ivet Bonifacio-Illanes, Sonia Salazar-Sanchez, Brian Meneses-Claudio, Gustavo Zarate-Ruiz.