



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**ESTILOS DE LIDERAZGO PERCIBIDO Y VALORES HACIA EL
TRABAJO EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA
LOGÍSTICA DE LA CIUDAD DE LIMA**

**PRESENTADA POR
CARLA NORIEGA MENDOZA**

ASESOR

DAVID ALBERTO LOZADA MARTÍNEZ

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

LIMA – PERÚ

2019



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
SECCIÓN DE POST GRADO**

**ESTILOS DE LIDERAZGO PERCIBIDO Y VALORES HACIA EL
TRABAJO EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA
LOGISTICA DE LA CIUDAD DE LIMA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN PSICOLOGÍA
CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

CARLA NORIEGA MENDOZA

ASESOR:

Dr. DAVID ALBERTO LOZADA MARTÍNEZ

Lima, Perú

2019

DEDICATORIA

Dedico esta tesis en primer lugar a Dios porque sé que siempre está conmigo guiándome y acompañándome en todo momento.

A mi mamá, quien es la persona que siempre está a mi lado apoyándome y siendo mi soporte en todo momento y con su ejemplo de vida, de perseverancia me motiva para seguir creciendo como persona y como profesional.

También dedico esta tesis a mi esposo Gianmarco y a mis hijas quienes son el motor de mi vida y con su amor, motivación y apoyo me inspiran para seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a toda mi familia por su apoyo constante, en especial a mi mami Magda por estar siempre a mi lado aconsejándome y guiándome.

A mi hermana por ser mi amiga y por haberme apoyado para conseguir esta meta.

También agradezco a mi asesor por su orientación para poder lograr y conseguir una de mis metas profesionales.

INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	ix
Capítulo I. MARCO TEÓRICO	11
1.1. Bases teóricas	11
1.1.1. El liderazgo en la organización	11
Definición	11
Estilos de Liderazgo	13
Teorías de Liderazgo	15
1.1.2. Valores hacia el trabajo	19
Definición	19
Valores hacia el trabajo	20
Teorías de Valores	23
1.2. Antecedentes de la investigación	26
1.3. Planteamiento del problema	30
1.3.1. Descripción de la realidad problemática	30
1.3.2. Formulación del problema	31
1.4. Objetivos de investigación	31
1.4.1. Objetivos generales	31
1.4.2. Objetivos específicos	31
1.5. Justificación e importancia de la investigación	32
Capítulo II. HIPÓTESIS Y VARIABLES	34
2.1. Hipótesis	34
2.2. Variables de estudio	35
2.3. Definición operacional de las variables	35

Capítulo III. MÉTODO	38
3.1. Tipo y diseño de investigación	38
3.2. Población y muestra	39
3.3. Instrumentos de recolección de datos	39
3.4. Procedimiento	41
3.5. Análisis de datos	41
3.6. Aspectos éticos	42
Capítulo IV: RESULTADOS	43
4.1. Análisis descriptivo	43
4.2. Análisis correlacional de las variables	50
Capítulo V: DISCUSIÓN	52
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS	65
ANEXOS	76

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de los participantes.	39
Tabla 2. Datos descriptivos muestra total para dimensiones del Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q) – Forma XII) y la Escala de Valores hacia el trabajo EVAT 30 (Versión abreviada).	43
Tabla 3. Confiabilidad del Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q) – Forma XII).	44
Tabla 4. Confiabilidad de la Escala de Valores hacia el trabajo EVAT 30 (Versión abreviada).	45
Tabla 5. Comparación entre las dimensiones del Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q) – Forma XII) y comparación entre las dimensiones de la Escala de Valores hacia el trabajo EVAT 30 (Versión abreviada) según grupo ocupacional.	46
Tabla 6. Comparación entre las dimensiones del Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q) – Forma XII) y comparación entre las dimensiones de la Escala de Valores hacia el trabajo EVAT 30 (Versión abreviada) según edad.	47
Tabla 7. Comparación entre las dimensiones del Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q) – Forma XII) y comparación entre las dimensiones de la Escala de Valores hacia el trabajo EVAT 30 (Versión abreviada) según género.	48
Tabla 8. Comparación entre las dimensiones del Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q) – Forma XII) y comparación entre las dimensiones de la Escala de Valores hacia el trabajo EVAT 30 (Versión abreviada) según estado civil.	49
Tabla 9. Correlación entre las dimensiones del Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q) – Forma XII) y la Escala de Valores hacia el trabajo EVAT 30 (Versión abreviada).	50

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo percibido y los valores hacia el trabajo en un grupo de colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima. La muestra se obtuvo a través de un procedimiento no probabilístico intencional y estuvo conformada por 150 colaboradores varones y mujeres, con edades comprendidas entre los 20 a 59 años, profesionales, técnicos y administrativos. Se realizó un diseño descriptivo correlacional, las pruebas utilizadas fueron el cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q. – Forma XII) y la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30 (Versión abreviada). Los principales resultados nos indican que existe relación significativa entre los valores hacia el trabajo y el estilo de liderazgo percibido; en cuanto a las diferencias entre las dimensiones de liderazgo según el grupo ocupacional, se evidencian diferencias en la dimensión Consideración a favor de los profesionales y en los valores hacia el trabajo, solo en la dimensión Apertura al Cambio, a favor de los administrativos; no existiendo diferencias significativas en las variables edad, género y estado civil, tanto para los estilos de liderazgo, como para los valores hacia el trabajo, se concluye que existe una relación directa y significativa entre las dimensiones de los estilos de liderazgo y los valores hacia el trabajo.

Palabras clave: Liderazgo, valores, estilos de liderazgo, valores hacia el trabajo.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between perceived leadership styles and values towards work in a group of collaborators of a logistics company in the city of Lima. The sample was obtained through an intentional non-probabilistic procedure and consisted of 150 male and female collaborators, aged between 20 and 59 years, professionals, technicians and administrative staff. A correlational descriptive design was carried out, the tests used were the questionnaire describing the behavior of the leader (L.B.D.Q. - Form XII) and the scale of values towards the work EVAT 30 (Abridged version). The main results indicate that there is a significant relationship between the values towards work and the perceived leadership style; Regarding the differences between the dimensions of leadership according to the occupational group, there are differences in the dimension Consideration in favor of professionals and in values towards work, only in the dimension Openness to Change, in favor of the administrative; there are no significant differences in the variables age, gender and marital status, both for leadership styles and for values towards work, it is concluded that there is a direct and significant relationship between the dimensions of leadership styles and values towards the job.

Keywords: Leadership, values, leadership styles, values towards work.

INTRODUCCIÓN

Cuando se aborda el estudio del liderazgo, surge de inmediato en el análisis, la idea de un buen perfil personal y básicamente el impacto que pueden generar los aspectos culturales, en la efectividad de las acciones de estos líderes (Nader y Castro, 2009) y por otro lado la consideración de los valores en el ámbito laboral, ya que se sabe que los valores fortalecen a las organizaciones, sobre todo si estos se orientan y demarcan como principios, que son aceptados, socializados y legitimados, Etkin (2007).

El mundo organizacional está experimentando cambios importantes, tanto en sus concepciones teóricas, como en sus procesos y capital humano, esto obliga a tomar mayor interés en aquellos elementos que giran alrededor de las personas y su influencia en la organización. De ahí la importancia que tienen los líderes, como principales protagonistas y responsables del curso de una organización (Lowe, Kroeck & Sivasubramaniam, 1996, como se citó en Nader & Castro, 2007), pero el líder no está exento de influencias medioambientales con las que ingresa a la empresa y otras que va adquiriendo a lo largo de su proceso de formación.

Es ahí que resalta la importancia de los valores hacia el trabajo, si bien es cierto venimos con una jerarquía y base de valores, vamos a investigar de qué manera pueden estar relacionados con los estilos de liderazgo que los colaboradores perciben en su organización. Como se sabe los valores, junto con otros aspectos como la motivación, la inteligencia, los rasgos de personalidad entre otros, nos acercan a un entendimiento respecto a las predicciones que se pueden hacer en función del comportamiento de las personas. (Fierro, como se citó en Nader & Castro 2009), de ahí emerge el interés por el líder y sus orientaciones en valores, ya que ellas serán la base para su orientación en cuanto a su estilo de liderazgo al interior de la organización (Sosik, como se citó en Nader & Castro 2009).

De ahí que se plantea la pregunta de si existe relación entre los estilos de liderazgo y los valores hacia el trabajo en un grupo de colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima; desde esta perspectiva se propone

como objetivo general identificar si existe esta relación tomando en cuenta las sub escalas de estilos de liderazgo (Tolerancia a la Libertad (TL), Énfasis en la Producción (EP), Consideración (C) Iniciación de Estructuras (IE) (Arciniega, Esparza & Gonzáles, 2000) y las sub escalas de valores hacia el trabajo, Conservación (C), Auto trascender (AT), Auto engrandecimiento (AE) y Apertura al cambio (AAC). (Ramírez, 1992)

La hipótesis de trabajo es que existe relación entre estas dos variables, por lo que el líder abarca los aspectos transformacionales, es decir generan cambios y un proceso de concientización en relación a su desenvolvimiento en la organización, pasando por sus intereses personales hacia los de la empresa. (Bass, como se citó en Nader & Castro, 2007)

En ese sentido, se considera importante realizar este estudio porque creemos que uno de los factores que contribuyen en la creación y transmisión de valores dentro de las empresas es el liderazgo, los colaboradores de una organización puedan actuar en igualdad unos con otros y dar prioridad a los intereses grupales, es vital que exista el espíritu de trabajo en equipo junto a valores (Aguilar et al., 2007). Esto nos permitirá poder desarrollar un liderazgo eficaz y eficiente con miras a fortalecer los valores hacia el trabajo y por ende generar un impacto no sólo en el propio colaborador, sino también en la organización en la búsqueda y obtención de sus objetivos corporativos.

La estructura de la presente investigación está dividida en cuatro capítulos, en el primero de ellos se aborda el marco teórico conceptual de las variables en cuestión, el segundo capítulo trata los aspectos relacionados al método, el tercer capítulo desarrolla lo concerniente a los resultados y finalmente el cuarto capítulo trata los aspectos relacionados a la discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Bases Teóricas

1.1.1. El liderazgo en las organizaciones

Definición

El liderazgo es considerado una de las funciones más importantes en el desarrollo de una organización (Jiménez & Villanueva, 2018). El líder genera un importante impacto en las personas a las cuales va dirigida la dirección. Son muchos las acepciones que se le asigna al término liderar, como crear, aprender, formar, controlar; mostrando los resultados de las personas con las cuales trabaja, velando por la satisfacción de los colaboradores, con estimulación y preocupación por los aspectos emocionales, de refuerzo y de asignación de responsabilidades (Zayas & Cabrera, 2006).

Existe un tema de autoridad en la medida en que un grupo se organiza y esto a su vez puede generar sub grupos internos tanto formales como informales, pero que sin embargo visto desde el punto de vista organizacional vienen a formar parte de un elemento del conjunto (Martínez, 2003). Por otro lado el liderazgo va a influir en la conducta y si se piensa en una influencia positiva de carácter innovador, entonces traerá como resultado generación de equipos altamente calificados. (Cabaleyro, como se citó en Córdor, Bustamante, Lapo & Campos, 2018).

Esta autoridad también se ve reflejada en la concepción de liderazgo, como lo refieren Jiménez y Villanueva (2018) donde evidencian, la capacidad de influir que tiene el líder, con miras al logro de una perspectiva de trabajo y metas a cumplir. Los inicios

del concepto se remontan a la idea de un líder más individual, en busca de resultados (Contreras & Espinosa, como se citó en María, & Correa-Chica, 2017), basado en la predisposición innata con que venían las personas y que determinaba si podía ser líder o no, resaltando tanto las cualidades físicas como psicológicas (Carolina Klos & De Vásquez, 2016).

Sin embargo, hoy en día sabemos que el liderazgo no se centra solo en el líder sino también en los colaboradores, compañeros de trabajo y supervisores, los cuales forman parte activa del desarrollo organizacional. Así Sayas y Cabrera (2006) detallan una serie de términos asociados al concepto de liderazgo y su relación con el concepto de dirección; en primer lugar la influencia, la cual está relacionada con el cambio de conducta que se puede ejercer en los demás; la función, como el desempeño que tiene el líder y que de alguna forma le genera una base de poder; la delegación, caracterizada por la asunción de responsabilidades por parte de los colaboradores, con miras al cumplimiento de las metas; el carisma, el cual resalta el talento de cada colaborador; la empatía, como la habilidad de ponerse en el lugar del otro y finalmente el poder, como la capacidad de influenciar en los demás.

Los estudios, prioritariamente las ciencias sociales, comienzan a dejar de poner el protagonismo en el líder como persona individual, pasando a partir del siglo XX a ver a un líder más transformacional, que desde el reconocimiento de sus habilidades y conocimientos puede sacar lo mejor que posee cada miembro de su equipo, interesándose por los demás y priorizando las metas organizacionales y sociales, más que las particulares (Álvarez de Mon, como se citó en Danet, García Romera & March Cerdà, 2016).

Es así que cuando se delimita el rol del líder, necesariamente se debe hacer desde una perspectiva de grupo, aunque este no sea quien lo dirija y maneje, sin embargo, aun cuando su perspectiva está en el grupo, sus funciones lo llevan a estar enfocado en la gestión y dirección de los procesos de la empresa, con miras al cumplimiento de los propósitos organizacionales. (Martínez, 2003).

Finalmente, frente a todo lo planteado se considerará el concepto asumido por Lussier y Achua (2006) quienes sostienen que éste “es el proceso de influencia de líderes y colaboradores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio” (p.5). Esta definición connota tres elementos fundamentales que de alguna u otra forma han sido abordados en las diferentes perspectivas planteadas sobre el liderazgo y que estos autores resumen de la siguiente manera: la primera tiene que ver con la correspondencia entre líderes y colaboradores, como una relación recíproca de ida y vuelta, evitando la unilateralidad, la segunda se sustenta en los objetivos institucionales, por lo que el líder busca que el colaborador se avoque a esa tarea, tratando de desvirtuar los objetivos más personales y finalmente el elemento de cambio, el cual es inherente a toda organización como requisito para poderse adaptar a los continuos cambios que la sociedad y el contexto le proponen.

Estilos de liderazgo

Después de la revisión de las diversas concepciones, se analizarán los estilos de liderazgo y su importancia en cada uno de los procesos que han sido detallados en líneas anteriores.Cuál será la importancia de los estilos de liderazgo y cuál será su

impacto en la consecución de los objetivos organizacionales, Zayas y Cabrera, (2006) refieren que es fundamental el estilo de liderazgo que se asume en los centros laborales, puesto que de ello depende la influencia que puede ejercer el líder en el comportamiento de los colaboradores y esto llegando a un número importante de ellos y a una gran gama de actividades y funciones inherentes a ellos.

Rodríguez-Ponce y Pedraja-Rejas (2017) refieren que el estilo de liderazgo es percibido por las personas que comparten un ámbito organizacional, a partir de un patrón de conducta que adopta el líder y que lo lleva a ejercer una influencia determinante sobre los colaboradores, dirigiendo su conducta en pro del grupo y de la institución. Entonces el estilo de liderazgo que se adopte dependerá de varios aspectos y de diversa índole, sobre todo aquella que apunte a resolver las dificultades que se presenten en la organización, o determinados comportamientos que requieren una atención especial (Jiménez & Villanueva, 2018).

Por lo tanto, el estilo de liderazgo no solo está en relación de cómo se percibe el propio actor del liderazgo, sino también la percepción que tienen las personas que trabajan alrededor de él y cuya percepción la convierten en un patrón de conducta por parte del líder, la que finalmente los llevará a realizar los requerimientos organizacionales (Guillén, Mays & Korotov, como se citó en Rodríguez-Ponce, Pedraja-Rejas & Ganga-Contreras, 2017).

Mientras que Chiavenato (1999), plantea el estilo de liderazgo como una interacción que se establece entre el líder y los colaboradores, a través de la comunicación y que permite el cumplimiento de objetivos institucionales, Ayaud (2011) hace referencia a que no se trata de una interacción necesariamente,

sino que, los estilos de liderazgo son ejercidos por el desempeño que tienen los líderes y que pueden generar una influencia en los miembros de la organización; por su parte Stoner (1996) considera que además los estilos de liderazgo dependen de una serie de aspectos que tienen que ver con la experiencia previa del líder como los valores y conocimiento (como se citó en Jiménez & Villanueva, 2018).

Como se aprecia, los estilos de liderazgo ejercen un impacto en las organizaciones. De ahí que Munir y Khalili, 2016; Bellon et al., 2017, (citado por Rodríguez-Ponce y Pedraja-Rejas, 2017) refieren los hallazgos de los estilos de liderazgo y su influencia en las organizaciones en cuanto al clima y la cultura y en el ámbito académico, su relación con el desempeño, tanto de los estudiantes, como el compromiso de los docentes.

Teoría de liderazgo

Cuando se desarrolla las definiciones de liderazgo y los estilos de liderazgo, se propone el reto de teorizar en base a los conceptos, formas y procedimientos que se han venido desarrollando en el campo organizacional. El instrumento utilizado para la presente investigación, se basa en los trabajos realizados en la universidad de Ohio y considera cuatro elementos a la hora de evaluar los estilos de liderazgo, Tolerancia a la Libertad (TL), Énfasis en la Producción (EP), Consideración (C), Iniciación de Estructuras (IE). Estas dimensiones se ajustan a dos grandes concepciones que tienen los estilos de liderazgo o dirección, por un lado están aquellas actividades que se relacionan con la tarea, es decir con lo que se tiene que hacer y la otra con las relaciones que se deben establecer con los colaboradores; a estas dos grandes dimensiones se les conoce con el nombre de

Comportamientos instrumentales y comportamientos relacionales (Martínez, 2003).

Estos estilos de comportamiento tanto instrumental como relacional, abarcan a las cuatro dimensiones del instrumento administrado, el comportamiento instrumental está más ligado al *énfasis en la producción (EP)* e *Iniciación de estructuras (IE)* y el comportamiento relacional se asocia más con la *Tolerancia a la libertad (TL)* y la *Consideración (C)*, por lo que teóricamente estaremos asumiendo esta clasificación, con miras a la discusión de los resultados.

Por un lado los comportamientos instrumentales del líder, están orientados a establecer los procedimientos que impliquen el cumplimiento de los propósitos de la empresa, a partir de la delimitación de las funciones y la organización del grupo y por el otro lado los comportamientos relacionales, son aquellos donde los colaboradores y líderes encuentran un espacio para establecer relaciones personales, donde incluso se pueden manifestar expresiones emocionales, tratándose de una comunicación que contribuya a una adecuada relación. (Martínez, 2003)

Se ha cuestionado mucho que no existe un patrón fijo de estilo de liderazgo para hacer frente a una diversa y compleja realidad que se presentan en las organizaciones, por lo que a partir de experiencias y estudios se han ido consolidando diversos enfoques que tratan de un modo u otro explicar este fenómeno. Una de las teorías más estudiadas en la actualidad es la teoría transformacional/transaccional de Bass, (Castro y Casullo, como se citó en Carolina Klos & De Vásquez, 2016).

El liderazgo transformacional como su nombre lo indica busca generar un cambio a partir de lograr que los colaboradores puedan dar más de lo que se esperaba de ellos, fundamentado en

la motivación (Bass, Avolio, Jung y Berson, como se citó en Molina, Perez y López, 2015), además de tener una visión de futuro e inspirar a los colaboradores con miras a asumir una visión y una nueva perspectiva de ideas (Pertúz, 2018) y donde el líder genera objetivos que se convierten en retos, que no son fáciles de alcanzar y que para su cumplimiento se hace necesario empoderar a los colaboradores a partir de valores éticos y morales, que conllevan a los logros institucionales (Araneda Guirriman et al., como se citó en Rodríguez-ponce y Pedraja-Rejas, 2017) Por lo que está menos enfocado en la consideración y la tolerancia a la libertad, orientando su interés hacia el énfasis en la producción y la iniciación de estructuras, esto también con miras a los procesos de discusión de los resultados.

Y por el otro lado el liderazgo transaccional, en el cual se produce un intercambio entre los líderes y los colaboradores, donde por un lado se trata de satisfacer sus necesidades y por el otro, el cumplimiento de las tareas asignadas con miras al logro de los objetivos (Daft, como se citó en Perozo-Ramírez & Paz-Marcano, 2016) aquí el líder pone en claro las demandas para los seguidores y en función al cumplimiento, se darán las recompensas (Molero et al., como se citó en Rodríguez-Ponce & Pedraja-Rejas, 2017) y su incumplimiento implicará castigos, por lo tanto deberán estar bien claros los acuerdos, de tal forma que se asume la responsabilidad por lo que no se hizo o la confianza que genera el cumplimiento de la recompensa ante el deber logrado (Carolina Klos & De Vásquez, 2016) Por lo que está más enfocado en la consideración y el énfasis en la producción que en la tolerancia a la libertad y la iniciación de estructuras, con miras a la discusión de los resultados.

A estos dos estilos le acompaña un tercero denominado “laissez faire”, donde quien debe ejercer el liderazgo, no lo hace,

no toma decisiones y su actividad frente a las demandas del grupo, llamase control y gestión, son escasas, otorgándole de este modo a los colaboradores, la libertad de decidir y hacer lo que mejor les parezca, en lugar de guiarse por los parámetros y lineamientos esperados por la organización y que deberían ser ejercidos y asumidos por el líder, mostrando una gran falta de responsabilidad (Skogstad, Hetland, Glass y Einarsen, como se citó en Rodríguez-Ponce, Pedraja-Rejas & Ganga-Contreras, 2017).

Si bien es cierto el líder transformacional establece un intercambio con los colaboradores, los orígenes de este modelo están basados en el tipo de autoridad carismática (Weber, 1947), así mismo Burns (1978) y Bass (1985) nos refieren que los líderes transformacionales no toman en cuenta los sistemas de valores personales, su interés está centrado en el cumplimiento de los propósitos organizacionales y desplazar los intereses personales, considerando que cumplida esa condición fundamental, recién se podría pensar en los beneficios que corresponden a su desempeño.(como se citó en Zapata, Sigala & Mirabal, 2016).

Este tipo de relación genera en los colaboradores consideración, respeto y lealtad hacia el líder y por lo tanto el esfuerzo por lograr los objetivos (Espinosa et al., 2015), por lo tanto el líder transformacional desarrolla, equilibra y adapta las capacidades de los colaboradores hacia el logro de los objetivos de la organización, desplazando incluso, los propios intereses, produciéndose una concientización (Gil e Ibarra, como se citó en Córdor, Bustamante, Lapo & Campos, 2018).

En esa misma línea, hay quienes afirman que el liderazgo transformacional está relacionado de manera positiva con dos líneas fundamentales, la primera son las características de líder como son la ética, la inteligencia emocional y la otra el mayor

desempeño y satisfacción de los colaboradores, esto en distintas organizaciones y diversas situaciones (Gil, Alcover, Rico, & Sánchez-Manzanares, como se citó en Silva, Olsen, Pezzi, & Sanjurjo, 2016). De ahí que se considere al líder transformacional como un gestor de los procesos individuales de los colaboradores, tanto en atención como en entrenamiento personalizado, configurándose como un mentor, que trabaja sobre los valores, la conciencia y el interés del grupo (Bass, 1985; Bass y Avolio, 1994; Raja & Palanichamy, 2011, como se citó en Zapata, Sigala & Mirabal, 2016).

Finalmente frente a estas orientaciones que tanto el liderazgo transformacional como el transaccional puede ser eficaz en diversos momentos de la vida de la organización, desde este punto de vista se considera que el liderazgo transformacional es más adecuado cuando una empresa se está iniciando (García, 2014), y un liderazgo transaccional se adecuaría mejor cuando la organización está pasando por dificultades y problemas (Almirón et al., como se citó en Córdor, Bustamante, Lapo & Campos, 2018).

1.1.2. Valores hacia el trabajo

Definición

Los valores son inherentes a los seres humanos y se gestan dentro del contexto en el cual nos desenvolvemos. Rokeach (1973), comienza diciendo que un valor es una creencia y que esa creencia es duradera, a partir de este primer criterio, el autor nos ubica en la posición de preferencia hacia determinados comportamientos, que desde el punto de vista, tanto personal como social, se configuran como los oportunos y adecuados para

ser preferidos y elegidos por las personas, en lugar que sus contrarios. (Como se citó en Díaz, & Fuertes, 2004).

Etkin (2007) refiere que los valores son concepciones básicas y que están siendo compartidas por un contexto cultural, la cual es reconocida por los miembros de esa comunidad, como aspectos fundamentales, tanto para una adecuada vida en sociedad como para salvaguardar el respeto que le es inherente al ser humano.

Cuando se aborda el tema de valores, normalmente son relacionados con la moral, de ahí que para Cervantes, Gama y Medina (como se citó en Badillo-Reyes, López-Castellanos & Ortiz-Ramírez, 2012) los valores morales, se generan al interior de la familia y humanizan al hombre y mejoran su calidad como persona, entre los cuales pueden destacar la honestidad, la responsabilidad, la tolerancia y la libertad.

Para Schwartz (como se citó en Carolina Klos y De Vásquez, 2016) los valores son aquellos que le dan sentido y guía a la vida de las personas u organizaciones, se convierten en aquellos objetivos que se buscan prioritariamente y que pueden ser aplicados a diversas circunstancias, influyen en su adquisición las experiencias personales y los procesos de socialización, los cuales se orientan a particulares intereses y funcionan como parámetros de conducta.

Valores hacia el trabajo

Siendo que los valores, como se revisó en el apartado anterior, son aprendidos en el contexto familiar, social y cultural y a su vez que estos determinan parámetros particulares que orientan e influyen en las emociones y comportamientos, surge la

interrogante, si estos valores permanecen o varían cuando las personas se insertan en el mundo laboral; se examinarán algunos conceptos referidos a los valores laborales o valores hacia el trabajo.

Para Dose (como se citó en Moreno y Marcaccio, 2014) los valores laborales son aquellos parámetros, con que las personas analizan tanto su trabajo, como su ambiente laboral, mediante estos lineamientos o guías, el colaborador puede ponderar si algo es adecuado, es de su interés o si coincide con sus particulares preferencias personales. Sin embargo los valores para el trabajo también pueden ser considerados como un sistema de ideas y creencias, que de alguna forma, representan necesidades básicas y a la vez universales, que el ser humano se propone alcanzar y a las cuales le asigna una determinada jerarquía, siendo visibles en el ámbito laboral donde le toca desempeñarse. Arciniega y González (como se citó en Badillo-Reyes, López-Castellanos & Ortiz-Ramírez, 2012).

Los valores adquieren una gran importancia en el campo organizacional, siendo Weber uno de los primeros en señalar la importancia de los valores para la vida y desarrollo de la empresa. (Díaz & Fuertes 2004). Es por ello que se plantea que los valores laborales tienen un impacto en las organizaciones, ya que de ello depende la toma de decisiones ocupacionales, ya que estas son inherentes al individuo, incluso antes de que se incorpore a una organización (Moreno & Marcaccio, 2014).

Es importante a esta altura de las definiciones, incorporar la figura del líder, ya que tanto él, como sus seguidores poseen valores y en la medida en que estos valores sean identificados, se podrá vislumbrar con mayor claridad su labor, de ahí que no es suficiente contar con ciertas opiniones de personas o grupos, es necesario que el líder precise tanto sus propias convicciones,

como la de los demás, considerando que el conocimiento de los valores le permitirá de algún modo predecir los comportamientos. (Angelucci, Da Silva & Serrano 2013)

Desde el concepto de Porto y Tamayo, (como se citó en Moreno y Marcaccio, 2014) los valores relativos al trabajo aparte de estar influenciados por las creencias a partir de una realidad y la jerarquía que de ella se desprende, refieren que los colaboradores buscan a través del trabajo, las evaluaciones de su desempeño y todo aquello que se vincule con su adecuación, elecciones y decisiones dentro de la organización; es así que los valores laborales ejercen una importante influencia en las variables afectivas dentro del trabajo, así como la forma en la que el colaborador se compromete con la organización.

De ahí la importancia que resalta Gardner (como se citó en Angelucci, Da Silva y Serrano 2013) de considerar los valores compartidos al interior de la organización, ya que estos se convierten en las bases, sobre las cuales el líder construirá sus logros grupales; es por ello la necesidad de considerar de alta importancia, la inclusión y evaluación de los valores para cualquier examen de liderazgo.

Finalmente, el líder es el llamado a inducir a los colaboradores en la toma de conciencia de sus sentimientos y necesidades, llevándolos a la definición de sus valores y que estas, finalmente lo conduzcan a la acción con sentido, debe anteponerse el respeto y la consideración, por lo que el líder dice y ofrece, para que los colaboradores encuentren sentido a su acción, esto le dará al líder los elementos básicos para que el grupo logre su bienestar y realización, tanto individual como colectiva. (Angelucci, Da Silva & Serrano 2013).

Teoría de los Valores

Los valores se enfocan desde diversas perspectivas y son sustentados a partir de diversos marcos teóricos, una de las más clásicas teorías ha sido la propuesta por Rokeach (1973) quien estableció dos grandes grupos de valores, los terminales o finales, que son aquellos más universales y generales, como la paz e igualdad y los instrumentales, relacionados más con los comportamientos, como la responsabilidad y la honestidad. (Díaz, & Fuertes, 2004).

Basado en estos principios teóricos de Rokeach, aparece la figura de Schwartz (2006), como uno de los investigadores modernos dedicados al estudio de los valores en los seres humanos y su postura tanto teórica como metodológica, ha sido ampliamente estudiada por diversos autores y validada en muchos contextos (Imhoff & Brussino 2013).

El instrumento de valores utilizado para la presente investigación, está basado en la teoría de Schwartz, por lo que se describir los aspectos más importantes de su teoría. Schwartz, 1992; Zlobina, 2004, planteaban que tanto los individuos como grupos deben equilibrar su desempeño social y para esto requieren de los valores, los cuales surgen a partir de las evaluaciones y análisis sobre los aspectos universales y particulares a los que se tiene que enfrentar, este desempeño o funcionamiento social se da en tres niveles, por un lado está la satisfacción de las necesidades biológicas, los requerimientos básicos para una adecuada interacción y por último que se cumplan los requisitos para que los grupos encuentren un adecuado funcionamiento supervivencia y bienestar (Beramendi, Espinosa & Ara 2013).

Los valores influyen de manera determinante en la cultura de la organización, junto a otros aspectos, sirven como referentes para la toma de decisiones, de ahí que Schwartz (como se citó en Grueso-Hinestroza y Antón-Rubio, 2015) señala la utilidad de los valores, en primer lugar, afirma que sirven a los intereses de un grupo u organización, se adquieren por la socialización y activan la conducta de las personas

Para Shalom Schwartz (como se citó en Valencia, Orozco, Sampieri, y Vázquez, 2015) el valor es un aspecto fundamental en la vida de las personas, considerando que cada valor tiene su propio nivel de importancia, a su vez estos pueden diferenciarse entre los mismos individuos o grupos, mientras para unos algo es determinantemente importante, para los otros no lo son. De ahí que para evaluar el comportamiento propio de los individuos, lo más estable que hay, son los valores personales como principios referenciales. (Rondan-Cataluña, Navarro-García & Arenas-Gaitan, 2016).

La propuesta de clasificación de los valores de Schwartz, se basa en tres aspectos fundamentales, que deben hacer frente todas las sociedades, en primer lugar un grupo de valores estará orientado hacia la tensión que genera la polaridad, Autonomía y Adhesión (*embedded*) a las características particulares del grupo (normas, ideas, preferencias), en segundo lugar están los valores que aseguren un adecuado desenvolvimiento de las personas, en aras de garantizar la preservación del grupo, en este apartado resulta fundamental la dinámica de las interrelaciones mutuas, ya que de ella devendrá por un lado en intereses *igualitaristas*, los cuales inducen a las personas a verse como seres humanos y a compartir intereses entre ellos, lo que garantizará relaciones de cooperación y búsqueda del bien común y por el otro lado intereses de tipo *jerárquico*, donde los roles suelen ser bastante

diferenciados, donde ya no se ven como pares igualitarios, sino por el contrario con jerarquías diferenciadoras de desempeños y normas que están más ajustadas al poder y la autoridad; y el tercer elemento lo constituyen los valores asociados a la forma como las personas le harán frente y se relacionarán con su mundo natural y social, considerando sus propias metas. De acuerdo a cómo influyan estos tres dilemas, se podrá apreciar los valores fundamentales para hacer frente a cada uno de ellos. (Imhoff & Brussino, 2013).

A partir de estas consideraciones teóricas Schwartz (como se citó en Beramendi, Espinosa y Ara 2013) construye un modelo teórico, en base a 10 valores sociales y universales. Dado que nuestro instrumento de recogida de datos, respecto a los valores, está dividido en 4 dimensiones polares, vamos a enfocar los 10 valores en función de esas cuatro polaridades y a la vez conceptualizar cada una de ellas, de tal modo que dicha organización, nos permita delimitar claramente el verdadero sentido y orientación de lo que mide dicho instrumento.

La primera bipolaridad la configura la autotrascendencia versus la autopromoción y aquí se produce una orientación hacia la importancia que se le da a los valores personales o la importancia que se le da a los valores colectivos, donde los valores de *poder* y *logro*, se orientan hacia la polaridad de *autopromoción*, los valores de *universalismo* y *benevolencia*, se alinean con la dimensión de autotrascendencia. (Imhoff & Brussino 2013). El poder tiene que ver con el control, tanto de personas como cualquier recurso, lo que lleva a tener estatus y prestigio; el logro está relacionado con la demostración de competencia, socialmente aceptada, que lleva al éxito personal (Rondan-Cataluña, Navarro-García & Arenas-Gaitan, 2016). Mientras que el universalismo vincula una actitud positiva hacia

las personas y la naturaleza, tolerando, apreciando y protegiendo; mientras que la benevolencia se vincula con un interés por el bienestar de las personas cercanas (Beramendi, Espinosa & Ara, 2013).

Imhoff y Brussino (2013) refieren que la segunda bipolaridad la conforman la dimensión de conservación compuesta por la conservación de la tradición, la conformidad y la seguridad, versus la dimensión de apertura al cambio conformada por los valores estimulación y autodirección. Es así que la conformidad es poner un alto a todas aquellas actividades que puedan dañar a los demás o transgredir normas o conductas sociales esperadas; mientras que la seguridad tiene que ver con la búsqueda de estabilidad tanto de la sociedad, las personas y para uno mismo; mientras que la estimulación connota un carácter de inclinación por lo novedoso, con tendencia a experimentar y ponerse retos personales (Valencia, Orozco, Sampieri, & Vázquez 2015).

1.2. Antecedentes de la investigación

Entre los antecedentes nacionales se puede apreciar los trabajos de:

Quintana (2016) desarrolló un estudio con 85 enfermeras de un hospital de Chosica, el objetivo fue describir y relacionar los valores laborales con los estilos de liderazgo, el diseño fue descriptivo correlacional y los resultados indican que si existe relación entre los estilos de liderazgo y los valores laborales, se concluye que las enfermeras del hospital de Chosica poseen valores más colectivos que individuales, en las enfermeras más tradicionales prevalecen los valores de respeto, perdón, responsabilidad, humildad etc.; los valores de autoridad y logro, no se configuran como los valores de mayor

importancia, por lo que no influyen en su desempeño y logro de sus objetivos.

Grimaldo (2008), trabajó los valores hacia el trabajo en policías de tránsito de Perú, su objetivo fue describir y comparar el sistema de valores de este grupo profesional, los participantes fueron 203 policías entre varones y mujeres, con una edad promedio de 34 años, los resultados indican que los principales valores fueron autotranscendencia (universalidad y benevolencia) y apertura al cambio (hedonismo, estimulación y autodirección); las mujeres obtiene mejores puntuaciones en apertura al cambio, mientras que los varones presentan mayores puntuaciones en todas las escalas, en general tanto varones como mujeres presentan los mismos valores hacia el trabajo, no existiendo diferencias en el sexo.

En los antecedentes internacionales se puede apreciar los trabajos de:

Pertúz (2018) investigó sobre liderazgo transformacional y las empresas sociales, desde una perspectiva ética de la responsabilidad social, se trabajó con el método documental exploratorio, siendo la técnica de recolección de datos la observación. Los resultados muestran que en algunos casos los líderes transformacionales, trabajan medianamente con los valores de la confianza y la responsabilidad, no contando en algunos casos con los valores de respeto y dignidad (Autotranscendencia y consideración). Destacan el papel fundamental que cumplen los valores en el desarrollo de un liderazgo transformacional, que no solamente se involucra con los colaboradores sino que incentiva y motiva a los empleados hacia el logro de los objetivos organizacionales.

Carolina Klos y De Vásquez (2016), desarrollaron una investigación referida a la motivación vocacional, los valores y los estilos de liderazgo, en cadetes de la policía, el objetivo era establecer

si tanto las motivaciones como los valores influyen en el estilo de liderazgo, la muestra estuvo conformada por 210 cadetes. Los resultados indican que los valores predicen los estilos de liderazgo, convirtiéndose en un predictor para la selección y la identificación y asignación de puestos en la organización.

Pérez (2015) realizaron un estudio para establecer las relaciones entre las creencias y valores, relacionadas al liderazgo, la investigación fue descriptiva correlacional, los resultados indican que hay una influencia de los valores en el liderazgo y en la marcha misma de la empresa, predominando el liderazgo transformacional, pero que sin embargo el liderazgo transaccional también de presente de manera significativa, concluyen que si existe relación entre el liderazgo transformacional y los valores, tanto a nivel del propio líder como de los seguidores.

Angelucci, Da Silva y Serrano (2013), estudiaron la Relación que existe entre liderazgo y los valores en estudiantes universitarios de Venezuela, tuvo objetivo establecer la relación entre los tipos de liderazgo: transformacional, transaccional y *laissez-faire* y los valores, la muestra estuvo conformada por 3384 estudiantes pertenecientes a la Universidad Católica Andrés Bello; los resultados indican que los estudiantes obtuvieron una puntuación media baja en la dimensión transaccional, y una media alta en la dimensión transformacional. En cuanto a los valores, los estudiantes se orientan hacia la autotrascendencia, lo que nos indica que se prioriza el liderazgo transformacional y los valores orientados a la relación con los otros y con el grupo, siendo más morales, instrumentales y sociales. En cuanto a la correlación se evidencia una asociación directa y significativa entre los valores sociales, instrumentales, morales y conservadores, con el liderazgo transformacional, mientras que el líder transaccional lo hace con los valores más cosmopolitas, considerando finalmente que el liderazgo está enraizado en los valores.

Nader y castro (2009), analizaron los estilos de aprendizaje, valores y la cultura organizacional, el objetivo era establecer si la cultura organizacional y los valores personales y organizacionales influyen en los estilos de liderazgo, entre líderes civiles y militares, los resultados indican que los líderes transformacionales militares, se ven influenciados por los valores personales y organizacionales, mientras que los líderes civiles transformacionales se ven influenciados por la cultura transformacional, en el aspecto transaccional, los civiles se ven influenciados por la cultura organizacional, mientras que los líderes militares transaccionales estuvieron influenciados por los valores organizacionales.

Aguilar-Luzón, Calvo-Salguero y García-Hita (2007) investigaron los valores laborales y la percepción del estilo de liderazgo en un grupo de enfermeras de España, el objetivo fue identificar los valores del personal y relacionarlo con el estilo de liderazgo percibido, se usaron las escalas de medida EVAT-30 y I SBDQ, la muestra estuvo conformada por 160 enfermeras, de un hospital público de Almería España, los valores que sobresalieron fueron: poder, autoridad, tradición, logro y autodirección y el estilo de liderazgo el que está orientado hacia la tarea correlacionó positivamente con los valores de autoridad, poder, seguridad y logro; sin embargo correlacionó negativamente con los valores benevolencia y universalismo. El estilo de liderazgo orientado hacia la relación, correlacionó positivamente con los valores universalismo y logro, tradición y autodirección; llegando a la conclusión de que el estilo de liderazgo adoptado por el líder, puede influir en los valores de los colaboradores.

Nader y Castro (2007) realizaron un estudio sobre la influencia de los valores en los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, la muestra estuvo conformada por 244 líderes, distribuidos en 142 varones y 84 mujeres, de la ciudad de Buenos Aires, cuyos centros laborales eran empresas pequeñas, medianas y grandes; el objetivo

principal fue establecer la influencia de los valores del líder, sobre la conformación de su estilo de liderazgo; los resultados indican que los valores de autotranscendencia y Apertura al cambio se inclinaban a predecir el liderazgo transformacional y los valores de autopromoción predecían el estilo de liderazgo más transaccional, sin embargo no se halló interacción entre el valor de conservación y el estilo de liderazgo transaccional.

1.3. Planteamiento del Problema

1.3.1. Descripción de la realidad problemática

La presente investigación se orienta a describir la relación que existe entre los estilos de liderazgo y los valores para el trabajo; a través del recorrido teórico desarrollado, se ha podido comprobar la influencia que tiene el liderazgo en la estructura organizacional y como este proceso y habilidad se articula con los diferentes actores laborales; por otro lado también se ha ahondado en el tema de los valores laborales o valores hacia el trabajo, comprobándose que éstos tienen un valor determinante en la consecución de los objetivos de la organización, vale decir que ambas variables han sido bastante estudiadas y relacionadas con otras variables como cultura y clima organizacional, producción, rendimiento y satisfacción laboral entre otros y no tanto entre ellas mismas.

Sin embargo, considerando la forma como se desarrolla el liderazgo y el impacto que tiene en los colaboradores, surge la interrogante de cómo repercute ese quehacer en la vida de las personas en el trabajo y cómo a la vez este grupo de trabajadores responde a esas demandas, sabiendo que ambos, tanto el líder como los colaboradores, están tamizados por una estructura de valores, que no nacen ni se gesta en los centros laborales, sino que son una estructura que cada persona trae consigo a partir de sus experiencias personales en un contexto tanto social como cultural.

Esta dinámica que se genera entre los perfiles del líder y los colaboradores, tiene un elemento central y son los valores, los cuales marcan una pauta de consideración al momento de estudiarlos, es por ello que se evidencia la necesidad de relacionar estas dos variables, en la medida que de ello depende en mucho, los resultados de un buen sistema de interacción interna como del cumplimiento de las metas y logros establecidos.

1.3.1. Formulación del problema

A partir de lo expresado se plantea la siguiente interrogante ¿existe relación entre las dimensiones de los estilos de liderazgo percibido y las dimensiones de los valores hacia el trabajo en colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima?

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo general:

Determinar la relación entre las dimensiones de los estilos de liderazgo percibido y las dimensiones de los valores hacia el trabajo en un grupo de colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima.

1.4.2. Objetivos específicos:

1. Determinar la confiabilidad del Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q. - Forma XII) y de la Escala de Valores Hacia el Trabajo EVAT 30 (Versión abreviada).
2. Describir y comparar las dimensiones de los estilos de liderazgo percibido y las dimensiones de los valores hacia el trabajo, según la variable grupo ocupacional, edad, género y estado civil, en un grupo de colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima.

3. Relacionar la dimensión *Tolerancia a la libertad*, de los estilos de liderazgo percibido y los valores hacia el trabajo en un grupo de colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima.
4. Relacionar la dimensión *Énfasis en la producción*, de los estilos de liderazgo percibido y los valores hacia el trabajo en un grupo de colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima.
5. Relacionar la dimensión *Consideración*, de los estilos de liderazgo percibido y los valores hacia el trabajo en un grupo de colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima.
6. Relacionar la dimensión *Iniciación de estructuras*, de los estilos de liderazgo percibido y los valores hacia el trabajo en un grupo de colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

El liderazgo es considerado un factor fundamental en el desarrollo de las organizaciones. Esto dado desde las propias funciones que cumple como son el cambio de conducta que puede tener sobre los demás, el desempeño, la delegación de responsabilidades a los colaboradores, su empatía y el poder para influenciar en los demás (Sayas & Cabrera, 2006) y aunque anteriormente se veía a un líder más enfocado en la individualidad de su labor, hoy se aprecia a un líder más orientado a una perspectiva de grupo, donde los colaboradores adquieren una importante relevancia (Martínez, 2003).

Como se afirma en líneas anteriores, la función del líder está enfocada en los colaboradores cuya participación, desde la perspectiva del enfoque grupal del líder, es más relevante. Es por ello que resulta de vital importancia considerar los valores hacia el trabajo o valores laborales. Estos son considerados como un sistema de ideas y

creencias con que las personas ingresan a sus centros laborales, con el propósito de suplir sus necesidades tanto individuales como universales, a las cuales les asigna un nivel de jerarquía. Arciniega y González (como se citó en Badillo-Reyes, López-Castellanos & Ortiz-Ramírez, 2012).

De ahí que, la importancia del líder en la organización, esté fuertemente vinculada con estas creencias e ideas con que vienen los colaboradores ya que en el proceso de interacción mutua, la organización podrá alcanzar los objetivos propuestos, tanto en la producción como en el desarrollo personal de sus colaboradores.

Más allá de la vinculación del liderazgo y los valores laborales, estos últimos son la base sobre la cual se construyen los logros grupales, por ello su importancia en ser considerados para cualquier examen de liderazgo. Gardner (como se citó en Angelucci, Da Silva y Serrano 2013)

La presente investigación busca determinar la relación que existe entre estas dos variables, con el propósito de establecer los nexos y correspondencia, entre la participación del líder y sus estilos, con las diversas perspectivas que tienen los colaboradores, respecto a sus valores laborales.

CAPÍTULO II

HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de los estilos de liderazgo percibido y las dimensiones de los valores hacia el trabajo en un grupo de colaboradores de una empresa logística de la de Lima.

Hipótesis específicas

1. Existe relación entre la dimensión *Tolerancia a la libertad*, de los estilos de liderazgo percibido y los valores hacia el trabajo en un grupo de colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima.
2. Existe relación entre la dimensión *Énfasis en la producción*, de los estilos de liderazgo percibido y los valores hacia el trabajo en un grupo de colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima.
3. Existe relación entre la dimensión *Consideración*, de los estilos de liderazgo percibido y los valores hacia el trabajo en un grupo de colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima.
4. Existe relación entre la dimensión *Iniciación de estructuras*, de los estilos de liderazgo percibido y los valores hacia el trabajo en un grupo de colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima.

2.2. Variables de estudio

2.2.1. Liderazgo

Consideración
Tolerancia a la Libertad
Iniciación de Estructuras
Énfasis en la Producción

2.2.1. Valores

Conservación
Auto transcender
Auto engrandecimiento
Apertura al cambio

2.3. Definición operacional de las variables

Liderazgo: El concepto de liderazgo ha sido visto desde la perspectiva del impacto que ejerce el líder, sobre las personas con las cuales interactúa y a través de este, la consecución de las metas propuestas; sin embargo para el presente estudio se tomará en cuenta, que el liderazgo no sólo depende del líder sino también de los colaboradores, por lo que se pasa de un líder meramente individual a un liderazgo más transformacional, el cual a través de sus habilidades y competencias puede ser capaz de identificar y usar lo mejor de cada uno de los miembros, así se piensa, ya no solo en el logro de los objetivos organizacionales sino también en logro personal de cada uno de los colaboradores. Por lo que resulta importante el patrón de conducta que ejerce el líder y que le permite ejercer la influencia necesaria. Desde esta perspectiva el liderazgo se analiza a partir de dos enfoques de comportamiento:

Comportamiento instrumental: Considera los estilos de liderazgo: *Énfasis en la producción e iniciación de estructuras*, los cuales se

vinculan con el establecimiento de los lineamientos que conduzcan al cumplimiento de los objetivos organizacionales a través de la asignación de tareas y actividades a desarrollar, así como la organización del grupo.

Comportamiento relacional: toma en cuenta los estilos de *Tolerancia a la libertad* y la *Consideración*, los cuales más que el cumplimiento de objetivos y organización grupal, se orienta a la búsqueda del establecimiento de relaciones satisfactorias entre los líderes y los colaboradores.

Valores: Los valores representan las creencias y convicciones que posee una persona, las cuales le sirven como guía y adecuación conductual, a partir de un determinado contexto en el que se desenvuelve; este sistema de creencias se va a poner en práctica, cuando la persona se convierta en un colaborador dentro de una organización, de ahí el término valores hacia el trabajo o valores laborales; este sistema le sirve de base para hacer frente a las demandas laborales, así como influye en las relaciones que se produzcan entre sus pares y sobre todo con el líder. Este sistema de valores permite al colaborador evaluar cuando algo es adecuado o de su interés, así como también puede representar algún tipo de necesidades que pretenderá alcanzar. Cuatro aspectos de los valores se abordan para la presente investigación:

Conservación: Relacionado con los valores de tradición, conformidad y seguridad; el valor de tradición tiene que ver con la consideración a las costumbres y creencias que rodean al ser humano, el valor de conformidad está referido a la capacidad que tienen las personas de abstenerse de realizar actos que estén en contra de las normas y costumbres establecidas y finalmente la seguridad que se vincula con la búsqueda del equilibrio y estabilidad, tanto de la sociedad como de las propias personas.

Autotranscender: Considera los valores de universalismo y benevolencia, por su parte el universalismo se asocia con una actitud positiva para buscar el bien, tanto de las personas, como de la propia naturaleza

Autoengrandecimiento: Agrupa a los valores de poder y logro, mientras el poder se vincula con el estatus y la jerarquía dentro de la sociedad, el logro se relaciona con el logro de metas que persiguen más el éxito personal.

Apertura al cambio: conformado por un lado por el valor de autodirección, referido a la conducta autónoma de un individuo, que se permite la libertad de crear y explorar; y por el otro lado conformado por el valor de estimulación, el cual se aprecia cuando la persona se encuentra activada, mostrando vitalidad, búsqueda de situaciones nuevas, así como la decisión de alcanzar las metas en su vida.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional, pues tiene como propósito medir la relación que existe entre las variables Estilos de Liderazgo percibido y Valores hacia el trabajo. Su objetivo principal es predecir el comportamiento de una de las variables (Liderazgo) a partir del conocimiento del comportamiento de la otra variable relacionada (Valores).

Es además una investigación no experimental, por cuanto no se manipula deliberadamente variables y en la que los fenómenos son observados en su ambiente natural para su análisis posterior, con un enfoque cuantitativo. Asimismo, se hace uso del análisis de datos para hallar la relación existente entre nuestras variables de estudio, para ello confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de la estadística para establecer con exactitud asociaciones entre ellas (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

3.2. Población y muestra

El universo poblacional estuvo conformado por 265 colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima, siendo 110 profesionales, 72 técnicos y 83 administrativos, de los cuales 62 son mujeres y 203 son varones, la técnica de muestreo fue no probabilística intencional, estando conformada la muestra por 150 colaboradores, con edades comprendidas entre los 20 a 59 años, se seleccionó 50 colaboradores por cada grupo ocupacional, a decir profesionales (33.3%), técnicos (33.3%) y administrativos (33.3%), el 80% son hombres y el 20% son mujeres; el 57,33% son solteros y el 42,66% son casados.

Tabla 1*Distribución de los participantes*

	Varones				Mujeres				Total
	20-29	30-39	40-49	50-59	20-29	30-39	40-49	50-59	
Profesionales	22	19	4	1	2	1	1	0	50
Técnicos	16	16	4	0	6	6	1	1	50
Administrativos	12	17	7	2	5	6	1	0	50
Total	50	52	15	3	13	13	3	1	150

Los criterios de exclusión son:

- Menores de 19 años y mayores de 59 años
- No ser técnico, profesional o administrativo
- No haber completado los criterios de las pruebas para los índices de validez
- No padecer ningún trastorno psicopatológico que dificulte su participación

3.3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q. – Forma XII)

Basada en los estudios realizados por la Universidad del estado de Ohio. Se desarrollaron tres versiones de la escala: Cuestionario de descripción del comportamiento del supervisor anticipado (S.B.D.Q.), cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q) y la revisión de la forma XII del L.B.D.Q.

Ramírez (1992) de la Universidad de San Martín de Porres, trabajó con el instrumento, para su investigación de estilos de liderazgo en colaboradores del sector público, La prueba consta de 40 ítems cortos, cuyo objetivo es medir la percepción del comportamiento del líder a partir

de la perspectiva del colaborador. Cada ítem presenta 5 alternativas de respuesta que va desde “siempre” hasta “nunca” con un puntaje de 1 a 5 (Ver Anexo C).

Está estructurado en cuatro grupos de 10 ítems cada uno, estos son: Consideración (C); Tolerancia a la Libertad (TL); Iniciación de Estructuras (IE); y Énfasis en la Producción (EP), desplegado por el líder. Se presentan las sub-escalas usadas en el presente estudio. (Ver anexo L) La valoración de la puntuación va de 10 a 50, donde 10 indica un nivel bajo en el estilo de dirección que se está evaluando y 50 estaría indicando que el líder hace bastante uso del estilo de dirección que se está evaluando.

Las propiedades psicométricas de la prueba en nuestro país fueron realizadas por Sava (1985) en una muestra de trabajadores de Sedapal, alcanzándose un valor de correlación de .85. Ramírez (1992) trabajó con colaboradores de una institución pública obteniendo una correlación de .86.

Para la presente investigación se realizó una correlación ítem test, mediante el coeficiente Alpha de Crombach. En la mayoría de los ítems presentaron una correlación superior a .20, sólo 1 ítem en Énfasis en la Producción presentó una correlación inferior. Finalmente, el L.B.D.Q. Forma XII alcanzó un Alpha total de .936 (Ver anexo E)

Escala de Valores Hacia el Trabajo EVAT 30 (Versión abreviada)

Esta escala está fundamentada en los estudios de valores planteada por Schwartz, denominada teoría universal de los valores. El cuestionario original estaba conformado por 30 ítems, en nuestro medio esta escala fue validada por Arciniega, Esparza y González (2000), reduciendo de 30 a 16 ítems, distribuidos en 4 ítems para evaluar el factor Apertura al Cambio, 4 ítems para el factor de Conservación, 4 ítems para el factor Auto engrandecimiento y finalmente, 4 ítems para el factor Auto trascender.

La escala considera para la evaluación una escala tipo Likert sin expresión numérica y con las siguientes alternativas de respuesta: Se parece mucho a mí (5), Se parece a mí (4), Se parece algo a mí (3), Se parece muy poco a mí (2), No se parece en nada a mí (1), con un rango de los valores que va de 5 a 1. La confiabilidad obtenida por Arciniega et al. (2000), reporta que con excepción de la escala apertura al cambio las demás sub escalas presentan una consistencia interna superior a .70.

En el presente estudio, se realizó una correlación ítem test, mediante el coeficiente Alpha de Crombach. La mayoría de los ítems presentaron una correlación superior a .40. El EVAT-30 finalmente alcanzó un Alpha total de .866 (Ver anexo F)

3.4. Procedimiento:

Los datos fueron recogidos del mismo centro laboral (Empresa de logística - Lima), se solicitó a la gerencia de logística a través de la analista de Recursos Humanos el grupo de profesionales, técnicos y administrativos.

La prueba fue aplicada en forma anónima, en pequeños grupos, previamente se firmó el consentimiento informado. (Ver anexo A). El tiempo utilizado por cada sujeto fue entre 20 a 40 minutos, el número de colaboradores que intervinieron fue de 150. Se enfatizó en la confidencialidad del estudio. Se verificó al finalizar la administración que cada cuestionario no tuviera un ítem en blanco ya sea en el L.B.D.Q. y en el EVAT 30.

3.5. Análisis de datos

Una vez recogidos los datos, se procedió a realizar el análisis de los instrumentos a través de alpha de crombach. Luego se aplicó la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorof Smirnov, para determinar la normalidad de las puntuaciones de todas las variables del estudio (Ver

Anexo G). Aquí se pudo observar que en conjunto casi en su totalidad de ellas mostraron una distribución normal, al analizarlas por grupo ocupacional también se observó lo mismo. Frente a esto se optó por usar estadísticos paramétricos por ser el tipo de distribución predominante.

Así, para la comparación de variables por grupo ocupacional y edad se usó el Análisis de varianza unidireccional (ANOVA) con un $p < .05$. Para las comparaciones por género y estado civil se utilizó la Prueba T, también con un $p < .05$. Las correlaciones entre variables se realizaron mediante el coeficiente r de Pearson, con un $p < .01$ ó $p < .05$.

3.6. Aspectos éticos

Se llevó a cabo el consentimiento informado a través de un documento el cuál asegura la disposición de los participantes para la aplicación de las pruebas psicológicas. Se mantiene en reserva la identidad de los participantes, así como la confidencialidad de la institución donde se ha realizado la investigación.

Se sigue estrictamente los parámetros de administración, calificación e interpretación de los instrumentos, así como se ha tomado en cuenta las propiedades psicométricas de los mismos. Se han realizado los procedimientos estadísticos correspondientes, cuidando los criterios y tratamiento adecuado.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

En este apartado se presentan los resultados del estudio organizados de acuerdo a los objetivos planteados. Así, en primer lugar, están los análisis de ambos instrumentos a través de alpha de Crombach, en segundo término, describiremos la predominancia de los estilos de liderazgo y valores hacia el trabajo en la muestra total, en tercer lugar, veremos las comparaciones según edad, género, estado civil y grupo ocupacional, para finalmente presentar las correlaciones entre cada una de las cuatro dimensiones de los estilos de liderazgo percibido, con los valores hacia el trabajo.

Tabla 2

Datos descriptivos muestra total para dimensiones del Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q. – Forma XII) y la Escala de Valores Hacia el Trabajo EVAT 30 (Versión abreviada)

L.B.D.Q.	n	M	DS	s ²	Valor mínimo	Valor máximo
TL	150	32,5867	6,29817	39,667	16,00	49,00
EP	150	33,2467	6,1545	37,878	16,00	49,00
C	150	32,4867	6,46595	41,809	15,00	49,00
IE	150	33,2000	6,10534	37,275	17,00	46,00
EVAT-30	n	M	DS	s ²	Valor mínimo	Valor máximo
CC	150	13,7267	2,41332	5,824	7,00	20,00
AT	150	15,1800	2,3942	5,732	7,00	20,00
AE	150	13,5467	2,48644	6,182	6,00	19,00
AAC	150	14,4667	2,67894	7,177	7,00	20,00

Como se puede apreciar la tabal 2, nos muestra al grupo total en el L.B.D.Q. y la predominancia de la dimensión **Énfasis en la Producción (EP)**, presenta una media ligeramente alta en comparación al resto (M=33,24; DS.=6,15), luego esta el estilo *Iniciación de Estructuras* (M=33,20; D.E.=6,10), *Tolerancia a la Libertad* (M=32,58; D.E.=6,29) y de *Consideración* (M=32,48; D.E.=6,46). Esto haría referencia a un Estilo predominantemente de Énfasis en la Producción, mediante el cual la mayoría de colaboradores considera que su jefe o superior lo estimula y motiva hacia una mayor actividad productiva.

Respecto a los Valores hacia el trabajo descritos en el EVAT-30 versión abreviada y su predominancia en el grupo total, vemos que presentó una media alta en comparación del resto fue la dimensión Auto trascender (M=15,18; D.E.=2,39), luego esta la dimensión Apertura al Cambio (M=14,46; D.E.=2,67), Conservación (M=13,72; D.E.=2,41) y el de Auto engrandecimiento (M=13,54; D.E.=2,48). Esto haría referencia a una Dimensión predominantemente de Auto trascender, mediante el cual la mayoría de colaboradores buscan la ayuda o el bien de la colectividad, tales como benevolencia y universalismo en el trabajo.

Tabla 3
Confiabilidad del Cuestionario de descripción del comportamiento del líder
(L.B.D.Q. – Forma XII)

Alfa de Cronbrach	N de elementos
,936	40

La tabla 3 nos muestra el nivel de confiabilidad del Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q. – Forma XII), este cuestionario consta de 40 items y la prueba en su conjunto ha obtenido un alfa de .936, mostrándonos un alto nivel de confiabilidad.

Tabla 4

Confiabilidad de la Escala de Valores Hacia el Trabajo EVAT 30 (Versión abreviada)

Alfa de Cronbrach	N de elementos
.866	16

La tabla 4 nos muestra el nivel de confiabilidad de la Escala de Valores Hacia el Trabajo EVAT 30 (Versión abreviada), esta escala consta de 16 items y la prueba en su conjunto ha obtenido un alfa de .866, mostrándonos un alto nivel de confiabilidad.

Tabla 5

Comparación entre las dimensiones del Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q. – Forma XII) y comparación entre las dimensiones de la Escala de Valores Hacia el Trabajo EVAT 30 (Versión abreviada) según grupo ocupacional

	Profesionales		Técnicos		Administrativos		ANOVA (sig.)
	M	D.E.	M	D.E.	M	D.E.	
L.B.D.Q.							
TL	33,50	0,353	31,76	0,827	32,500	0,827	0,385
IE	34,18	0,347	32,48	0,925	32,94	0,568	0,357
C	34,62	0,001	30,18	0,001	32,66	0,119	0,002
EP	33,44	0,154	32,16	0,704	33,14	0,540	0,178
EVAT-30							
Conservación	13,88	0,942	13,58	0,810	13,72	0,955	0,826
Auto transcender	15,28	0,870	14,74	0,870	15,52	0,235	0,250
Auto engrandecimiento	13,16	0,154	13,40	0,878	14,08	0,356	0,159
Apertura al cambio	14,38	0,613	13,88	0,023	15,14	0,23	0,048

g.l.:2

* p<.05

En la tabla 5 se puede apreciar que en el Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q. – Forma XII), solo en el estilo de “Consideración” presenta diferencias estadísticamente significativas (ANOVA sig.=0.002, g.l.=2, p<.05) entre los profesionales, técnicos y administrativos,

solo los Profesionales perciben más que los otros, el Estilo de Liderazgo de Consideración, donde el profesional percibe de su jefe o superior amistad, respeto, confianza mutua y calidez humana. Respecto a la escala de Valores hacia el trabajo, encontramos que solo la dimensión “Apertura al Cambio” presenta diferencias estadísticamente significativas (ANOVA sig.=0.048, g.l.=2, $p<.05$) entre los profesionales, técnicos y administrativos, solo los Administrativos valoran más que los otros los valores laborales relacionados al Apertura al Cambio, como aquellos que predisponen o motivan a la persona al cambio y la innovación, tales como auto-dirección y estimulación.

Tabla 6

Comparación entre las dimensiones del Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q. – Forma XII) y comparación entre las dimensiones de la Escala de Valores Hacia el Trabajo EVAT 30 (Versión abreviada) según edad

	20-29		30-39		40-49		50-59		ANOVA (sig.)
	M	D.E.	M	D.E.	M	D.E.	M	D.E.	
L.B.D.Q.									
TL	33,93	0,330	32,06	0,625	30,10	0,093	32	0,931	0,098
IE	34,35	0,587	33	0,398	30,52	0,78	31,25	0,751	0,095
C	33,53	0,730	32,35	0,479	29,94	0,149	30,50	0,797	0,175
EP	33,83	0,949	33,24	0,564	31,15	0,349	34	0,995	0,423
EVAT-30									
Conservación	14,09	0,517	13,50	0,965	13,21	0,501	14	0,979	0,408
Auto trascender	15,58	0,238	14,78	0,629	15,52	0,527	13,75	0,444	0,149
Auto engrandecimiento	14,09	0,813	13,10	0,914	13,52	0,782	12,25	0,467	0,103
Apertura al cambio	14,64	0,895	14,30	0,980	14,57	0,944	13,75	0,918	0,847

g.l.: 3
* $p<.05$

En la tabla 6 se puede apreciar que, tanto en el Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q. – Forma XII), como en la escala de Valores hacia el trabajo, EVAT 30 (Versión abreviada), respecto a la variable edad, no se encuentran diferencias estadísticamente significativas, en ninguna de las cuatro dimensiones para cada prueba, lo cual nos indica que en los cuatro grupos de edades el nivel de percepción del liderazgo es similar, así como también los valores hacia el trabajo.

Tabla 7

Comparación entre las dimensiones del Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q. – Forma XII) y comparación entre las dimensiones de la Escala de Valores Hacia el Trabajo EVAT 30 (Versión abreviada) según género

	Masculino		Femenino		T (sig.)
	M	D.E.	M	D.E.	
L.B.D.Q.					
TL	32,63	6,28	32,40	6,44	0,857
IE	33,15	6,08	33,36	6,28	0,868
C	32,46	6,35	32,56	6,99	0,940
EP	33,15	6,23	33,60	5,92	0,726
EVAT-30					
Conservación	13,77	2,41	13,53	2,43	0,625
Auto transcender	15,21	2,30	15,03	2,74	0,738
Auto engrandecimiento	13,43	2,52	14	2,31	0,266
Apertura al cambio	14,48	2,55	14,40	3,19	0,879

En la tabla 7 se puede apreciar que, tanto en el Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q. – Forma XII), como en la escala de Valores hacia el trabajo, EVAT 30 (Versión abreviada), respecto a la variable género, no se encuentran diferencias estadísticamente significativas, en ninguna de las cuatro dimensiones de la prueba, lo cual nos indica que, en los dos grupos de género, el nivel de percepción del liderazgo es similar, así como también los valores hacia el trabajo.

Tabla 8

Comparación entre las dimensiones del Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q. – Forma XII) y comparación entre las dimensiones de la Escala de Valores Hacia el Trabajo EVAT 30 (Versión abreviada) según estado civil

	Soltero		Casado		T (sig.)
	M	D.E.	M	D.E.	
L.B.D.Q.					
TL	32,52	6,67	32,67	5,80	0,887
IE	33,20	6,52	33,18	5,53	0,982
C	32,59	6,74	32,34	6,12	0,814
EP	33,03	6,69	33,53	5,38	0,627
EVAT-30					
Conservación	13,82	2,32	13,59	2,53	0,562
Auto trascender	15,47	2,10	14,78	2,70	0,090
Auto engrandecimiento	13,60	2,45	13,46	2,55	0,743
Apertura al cambio	14,45	2,77	14,48	2,56	0,944

En la tabla 8 se puede apreciar que, tanto en el Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q. – Forma XII), como en la escala de Valores hacia el trabajo, EVAT 30 (Versión abreviada), respecto a la variable estado civil, no se encuentran diferencias estadísticamente significativas, en ninguna de las cuatro dimensiones de la prueba, lo cual nos indica que, en los dos grupos de casados y solteros, el nivel de percepción del liderazgo es similar, así como también los valores hacia el trabajo.

4.2. Análisis correlacional de las variables

Tabla 9

Correlación entre las dimensiones del Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q. – Forma XII) y la Escala de Valores Hacia el Trabajo EVAT 30 (Versión abreviada)

EVAT-30 (Valores hacia el trabajo)	L.B.D.Q (Liderazgo)				Total
	TL	EP	IE	C	
Correlación de Pearson	,231**	,199*	,091	,179*	,189*
Sig. (bilateral)	,004	,015	,269	,029	,021
N	150	150	150	150	150

* p<.05, ** p<.01

Finalmente se evidencia en la tabla 9, que existe correlación positiva entre el estilo de liderazgo percibido y los valores hacia el trabajo, a nivel de las dimensiones de los estilos de liderazgo percibido podemos apreciar que existe correlación entre los valores hacia el trabajo y las dimensiones del estilo de liderazgo percibido Tolerancia a la Libertad, Conservación, y Énfasis en la Producción, no existiendo correlación con la dimensión Iniciación de Estructuras.

Se confirma la hipótesis general que señala que si existe relación directa y significativa entre las dimensiones de los estilos de liderazgo percibido y las dimensiones de los valores hacia el trabajo en un grupo de colaboradores de una empresa logística de la de Lima.

Se confirman las hipótesis 1, 2 y 3 que indican que, si existe relación entre las dimensiones de los estilos de liderazgo percibido, *Tolerancia a la libertad*, *Énfasis en la producción* y Consideración y los valores hacia el trabajo en un grupo de colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima.

Se rechaza la hipótesis número 4 que indicaba que existe relación entre la dimensión, Iniciación de estructuras, del estilo de liderazgo percibido y los valores hacia el trabajo en un grupo de colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo relacionar las dimensiones de los estilos de liderazgo percibido con las dimensiones de los valores hacia el trabajo, para ellos se hizo uso del *Cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q. – Forma XII)* y la *Escala de Valores Hacia el Trabajo EVAT 30 (Versión abreviada)*, ambos instrumentos, están compuestos por 4 dimensiones.

Las dimensiones del cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q. – Forma XII), son: Tolerancia a la libertad (TL), Énfasis en la producción (EP), Consideración (C) e Iniciación de estructuras, por su parte la Escala de Valores Hacia el Trabajo EVAT 30 (Versión abreviada), está conformado por: Conservación (C), Autotrascender (AT), Autoengrandecimiento (AE) y Apertura al cambio (AAC).

El liderazgo es considerado uno de las funciones más importantes en el desarrollo de una organización (Jiménez y Villanueva, 2018). Por lo que el liderazgo va a influir en la conducta y si se piensa en una influencia positiva de carácter innovador, entonces traerá como resultado generación de equipos altamente calificados. (Cabaleyro, como se citó en Córdor, Bustamante, Lapo & Campos, 2018).

El líder ejerce una condición de autoridad que le es inherente a su función, sin embargo, hoy en día sabemos que el liderazgo no se centra solo en el líder, sino también en los colaboradores, compañeros de trabajo y supervisores, los cuales forman parte activa del desarrollo organizacional. Los estudios comienzan a dejar de poner el protagonismo en el líder como persona individual y se pasa a partir del siglo XX a ver a un líder más transformacional, que desde el reconocimiento de sus habilidades y conocimientos puede sacar lo mejor que posee cada miembro de su equipo, interesándose por los demás y priorizando las metas organizacionales y sociales, más que los particulares

(Alvarez de Mon, como se citó en Danet, García Romera, & March Cerdà, 2016).

El marco teórico de los estilos de liderazgo está determinado por el instrumento elegido para la presente investigación y se basa en los trabajos realizados en la universidad de Ohio y considera cuatro elementos a la hora de evaluar los estilos de liderazgo, Tolerancia a la Libertad (TL), Énfasis en la Producción (EP), Consideración (C), Iniciación de Estructuras (IE). Estas dimensiones se ajustan a dos grandes concepciones que tienen los estilos de liderazgo o dirección, por un lado, están aquellas actividades que se relacionan con la tarea, es decir con lo que se tiene que hacer y la otra con las relaciones que se deben establecer con los colaboradores; a estas dos grandes dimensiones se les conoce con el nombre de Comportamientos instrumentales y comportamientos relacionales (Martínez, 2003).

El comportamiento instrumental está más ligado al *énfasis en la producción (EP) e Iniciación de estructuras (IE)*, los cuales buscan delimitar los procedimientos que impliquen el cumplimiento de los propósitos de la organización, a partir de la delimitación de las funciones y la organización del grupo y por otro lado el comportamiento relacional se asocia más con la *Tolerancia a la libertad (TL) y la Consideración (C)*, el cual busca que los colaboradores y líderes encuentren un espacio para establecer relaciones personales, donde incluso se pueden manifestar expresiones de sentimientos, tratándose de una comunicación que contribuya a una adecuada relación. (Martínez, 2003).

En esa misma línea aparecen los conceptos de liderazgo transformacional y transaccional, el primero busca generar un cambio a partir de lograr que los colaboradores puedan dar más de lo que se esperaba de ellos, fundamentado en la motivación (Bass, Avolio, Jung y Berson, como se citó en Molina, Perez & López, 2015) y en el segundo se produce un intercambio entre los líderes y los colaboradores. (Daft, como se citó en Perozo-Ramírez & Paz-Marcano, 2016)

Respecto a los valores Rokeach (como se citó en Díaz, y Fuertes, 2004) nos refiere que un valor es una creencia y que esa creencia es duradera, es la preferencia hacia determinados comportamientos, que desde el punto de vista, tanto personal como social, se configuran como los oportunos y adecuados para ser preferidos y elegidos por las personas, en lugar que sus contrarios. A su vez se plantea que son compartidas por un contexto cultural, la cual es reconocida por los miembros de esa comunidad (Etkin, 2007).

Cervantes, Gama y Medina (como se citó en Badillo-Reyes, López-Castellanos y Ortiz-Ramírez, 2012) coinciden en afirmar que los valores morales, se generan al interior de la familia y humanizan al hombre y mejoran su calidad como persona, entre los cuales pueden destacar la honestidad, la responsabilidad, la tolerancia y la libertad. Los valores laborales son aquellos parámetros, con que las personas analizan tanto su trabajo, como su ambiente laboral, mediante estos lineamientos o guías, el colaborador puede ponderar si algo es adecuado, de su interés o si coincide con sus particulares preferencias personales. Dose, (como se citó en Moreno & Marcaccio, 2014).

De ahí la importancia que resalta Gardner (como se citó en Angelucci, Da Silva y Serrano 2013) de considerar los valores compartidos al interior de la organización, ya que estos se convierten en las bases, sobre las cuales el líder construirá sus logros grupales; es por ello la necesidad de considerar de alta importancia, la inclusión y evaluación de los valores para cualquier examen de liderazgo.

Resulta interesante a partir de las concepciones estudiadas, poder incorporar la figura del líder, ya que tanto él como sus seguidores poseen valores y en la medida en que estos valores sean identificados, se podrá vislumbrar con mayor claridad su labor, de ahí que no es suficiente contar con ciertas opiniones de personas o grupos, es necesario que el líder precise tanto sus propias convicciones, como la de los demás, considerando que el conocimiento de los valores le permitirá de algún modo predecir los comportamientos. (Angelucci, Da Silva & Serrano 2013).

El modelo teórico que centra el abordaje de los valores hacia el trabajo, es el planteado por Schwartz (como se citó en Imhoff y Brussino 2013) como uno de los investigadores modernos dedicados al estudio de los valores en los seres humanos y su postura tanto teórica como metodológica, ha sido ampliamente estudiada por diversos autores y validada en muchos contextos. Los valores sirven de equilibrio tanto para los individuos como para los grupos, estos surgen de partir de las evaluaciones y análisis sobre los aspectos universales y particulares a los que se tiene que enfrentar y se dan en tres niveles, las necesidades biológicas, los requerimientos básicos para una adecuada interacción y que se cumplan los requisitos para que los grupos encuentren un adecuado funcionamiento supervivencia y bienestar (Beramendi, Espinosa & Ara 2013).

Schwartz (como se citó en Grueso-Hinestroza y Antón-Rubio, 2015) señala la utilidad de los valores, en primer lugar, afirma que sirven a los intereses de un grupo u organización, se adquieren por la socialización y activan la conducta de las personas.

Su propuesta se basa en tres aspectos fundamentales, el primero es la polaridad, Autonomía y Adhesión (*embedded*), normas, ideas y preferencias, en segundo lugar están los valores que aseguren un adecuado desenvolvimiento de las personas, en aras de garantizar la preservación del grupo, en este apartado resulta fundamental la dinámica de las *interrelaciones mutuas*, ya que de ella devendrá por un lado en intereses *igualitaristas*, los cuales inducen a las personas a verse como seres humanos y a compartir intereses entre ellos, lo que garantizará relaciones de cooperación y búsqueda del bien común y por el otro lado intereses de tipo *jerárquico*, donde los roles suelen ser bastante diferenciados y ya no se ven como pares igualitarios, sino por el contrario con jerarquías diferenciadoras de desempeños y normas que estrían más ajustadas al poder y la autoridad; y el tercer elemento lo constituyen los valores asociados a la forma, es decir como las personas le harán frente a su mundo natural y social, considerando sus propias metas. (Imhoff & Brussino, 2013)

A partir de estas consideraciones teóricas, Schwartz (1992, 2006), construye un modelo teórico, en base a 10 valores sociales y universales (Beramendi, Espinosa & Ara 2013).

La primera bipolaridad la configura la autotrascendencia versus la autopromoción y aquí se produce una orientación hacia la importancia que se le da a los valores personales o la importancia que se le da a los valores colectivos, donde los valores de *poder y logro*, se orientan hacia la polaridad de *autopromoción*, los valores de *universalismo y benevolencia*, se alinean con la dimensión de autotrascendencia. (Imhoff & Brussino 2013). El poder tiene que ver con el control, tanto de personas como de cualquier recurso, lo que lleva a tener estatus y prestigio; el logro está relacionado con la demostración de competencia, socialmente aceptada, que lleva al éxito personal (Rondan-Cataluña, Navarro-García & Arenas-Gaitan, 2016). Mientras que el universalismo vincula una actitud positiva hacia las personas y la naturaleza, tolerando, apreciando y protegiendo; mientras que la benevolencia se vincula con un interés por el bienestar de las personas cercanas (Beramendi, Espinosa & Ara, 2013).

La segunda bipolaridad, como nos lo refieren Imhoff y Brussino (2013) la conforman la dimensión de conservación compuesta por la conservación de la tradición, la conformidad y la seguridad, versus la dimensión de apertura al cambio conformada por los valores estimulación y autodirección. Es así que la conformidad es poner un alto a todas aquellas actividades que puedan dañar a los demás o transgredir normas o conductas sociales esperadas; mientras que la seguridad tiene que ver con la búsqueda de estabilidad tanto de la sociedad, las personas y para uno mismo; mientras que la estimulación connota un carácter de inclinación por lo novedoso, con tendencia a experimentar y ponerse retos personales (Valencia, Orozco, Sampieri, & Vázquez 2015).

Teniendo en cuenta este basamento teórico, tanto de los estilos de liderazgo percibido, como de los valores hacia el trabajo, nos proponemos discutir los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico. La muestra total percibe mayormente un líder con una predominancia a la dimensión

Énfasis en la producción, caracterizando por comportamientos más instrumentales que relacionales, donde se delimitan procedimientos con miras a alcanzar los objetivos propuestos (Martínez, 2003); mientras que el valor hacia el trabajo que más sobresale es el valor de *Autotrascender*, su opuesto sería en la bipolaridad la *Autopromoción*; los valores de universalismo y benevolencia, se alinean con la dimensión de autotrascendencia. (Imhoff & Brussino 2013) el universalismo vincula una actitud positiva hacia las personas y la naturaleza, tolerando, apreciando y protegiendo; mientras que la benevolencia se vincula con un interés por el bienestar de las personas cercanas (Beramendi, Espinosa & Ara, 2013).

Respecto a las diferencias entre las dimensiones tanto de estilos de liderazgo, como de valores hacia el trabajo, podemos apreciar que, según las variables edad, género y estado civil, no existen diferencias significativas en ninguna de las cuatro dimensiones de cada prueba.

Sin embargo en la variable grupo ocupacional se evidencia diferencias significativas en la dimensión de estilo de liderazgo percibido *Consideración*, a favor del grupo de profesionales, seguido de los administrativos y finalmente los técnicos, considerando que en la muestra total, esta dimensión obtuvo la menor media de las cuatro; siendo esta dimensión de un comportamiento más de corte relacional que instrumental y un liderazgo más de corte transaccional que transformacional, nos referencia una conducta orientada a la relación e intercambio entre los líderes y los colaboradores, donde sin dejar de apuntar a la meta deseada desde el punto de vista organizacional, se busca satisfacer las necesidades de los colaboradores, se evidencia que el grupo de profesionales percibe mejor esta cualidad del líder y en la medida en que desciende el nivel académico, del mismo modo lo hace la percepción a esta dimensión.

Respecto a la variable grupo ocupacional, esta vez referida a los valores hacia el trabajo, podemos apreciar que existen diferencias significativas en la dimensión Apertura al cambio a favor del grupo administrativo, seguido de los profesionales y finalmente los técnicos, esta dimensión se encuentra dentro de la polaridad entre la conservación y apertura al cambio, adoptando esta última

una connotación y carácter de inclinación por lo novedoso, con tendencia a experimentar y ponerse retos personales (Valencia, Orozco, Sampieri & Vázquez 2015).

Respecto a las correlaciones entre las dimensiones del estilo de liderazgo percibido y los valores hacia el trabajo, los datos nos indican que ambas variables tienen una relación directa y significativa, de tal manera que de forma general podemos decir que los valores personales con los que cuenta cada colaborador dentro de la empresa, está relacionado con el tipo de percepción de estilo de líder que ve en su organización. Desde esa perspectiva destaca la función primordial que tiene los valores en los colaboradores en el impacto del tipo de liderazgo que perciben (Pertúz, 2018).

Así mismo estos resultados coinciden lo que encontraron Carolina Klos y De Vázquez (2016) donde nos indican que los valores predicen los estilos de liderazgo, convirtiéndose en un predictor para la selección y la identificación y asignación de puestos en la organización. Resaltando la importancia de los valores, no sólo en lo que respecta a la percepción de liderazgo, sino también en los procesos de selección y definición de los perfiles de puesto.

Teniendo en cuenta los datos de correlación de las dimensiones de liderazgo y las dimensiones de los valores hacia el trabajo (Ver anexo 14) podemos apreciar que las dos dimensiones de valores hacia el trabajo como son Conservación y Auto trascender, son las que se relacionan con el mayor número de dimensiones de liderazgo, estas dos dimensiones de valores hacia el trabajo se caracterizan la primera por su carácter de adhesión y el cumplimiento de normas ideas y preferencias (Tradicición, conformidad, seguridad) y el segundo que asegura un desenvolvimiento en aras de conservar el grupo, interrelaciones mutuas e intereses igualitarios, ver al ser humano como tal y garantizar relaciones de cooperación común y búsqueda del bien común (Imhoff & Brussino, 2013).

Siendo que, la dimensión auto trascendencia es la que se relaciona con tres de las cuatro dimensiones de liderazgo (tolerancia a la libertad, énfasis en

la producción y consideración), este valor hacia el trabajo resulta siendo el más importante en la predicción del comportamiento y en la influencia del estilo de liderazgo percibido. Esta dimensión se caracteriza por dos valores fundamentales, en primer lugar, el universalismo el cual vincula una actitud positiva hacia las personas y la naturaleza, tolerando, apreciando y protegiendo y en segundo lugar la benevolencia que se vincula con un interés por el bienestar de las personas cercanas (Beramendi, Espinosa & Ara, 2013). Estos resultados coinciden con lo encontrado por Angelucci, Da Silva y Serrano (2013) quienes nos refieren en su estudio que los estudiantes se orientan hacia la auto trascendencia, lo que nos indica que se prioriza el liderazgo transformacional y los valores orientados a la relación con los otros y con el grupo, siendo más morales, instrumentales y sociales y los estudios de Grimaldo (2008) quien también encontró como principal valor a la auto trascendencia (universalidad y benevolencia).

Así mismo la dimensión de conservación conformada por la tradición, la conformidad y la tradición y que forma parte de la misma línea con el valor de auto trascendencia, correlaciona con dos de las cuatro dimensiones de liderazgo (tolerancia a la libertad, énfasis en la producción). Donde la conformidad es poner un alto a todas aquellas actividades que puedan dañar a los demás o transgredir normas o conductas sociales esperadas; mientras que la seguridad tiene que ver con la búsqueda de estabilidad tanto de la sociedad, las personas y para uno mismo (Valencia, Orozco, Sampieri & Vázquez 2015).

Sin embargo, resulta menos probable que la dimensión auto engrandecimiento pueda estar relacionada con dos de las dimensiones de liderazgo (tolerancia a la libertad, énfasis en la producción) similar a la dimensión de conservación; siendo la dimensión de auto engrandecimiento (poder y logro) un tanto polar respecto a la auto trascendencia (universalidad y benevolencia). Donde esta dimensión de valor hacia el trabajo estaría caracterizada por intereses de tipo *jerárquico*, donde los roles suelen ser bastante diferenciados, donde ya no se ven como pares igualitarios, sino por el

contrario con jerarquías diferenciadoras de desempeños y normas que están más ajustadas al poder y la autoridad (Imhoff & Brussino, 2013).

Del mismo modo el poder tiene que ver con el control, tanto de personas como cualquier recurso, lo que lleva a tener estatus y prestigio; el logro está relacionado con la demostración de competencia, socialmente aceptada, que lleva al éxito personal (Rondan-Cataluña, Navarro-García & Arenas-Gaitan, 2016). De hecho, que el cumplimiento de estos propósitos de poder y logro, pueden influir para percibir a un líder con tolerancia a la libertad por un lado, pero por el otro enmarcado dentro de lo que significa la dimensión de énfasis en la producción, donde podrá demostrar su poder y el desempeño que le permite su aspiración de logro constante.

No es de extrañar que tanto la dimensión de estilo de liderazgo iniciación de estructuras y la dimensión de valores hacia el trabajo Apertura al cambio, no correlacionen con ninguna de las otras dimensiones, siendo la correlación entre ellas la menos significativa. La dimensión iniciación de estructuras está considerada dentro del grupo de comportamientos instrumentales del líder, los cuales están orientados a delimitar los procedimientos que impliquen el cumplimiento de los propósitos de la organización, a partir de la delimitación de las funciones y la organización del grupo. Probablemente esta condición de cumplimiento no se ajusta a una dimensión de valores hacia el trabajo denominada Apertura al cambio. Esta pertenece a un comportamiento más relacional donde los colaboradores y líderes encuentran un espacio para establecer relaciones personales, donde incluso se pueden manifestar expresiones de sentimientos, tratándose de una comunicación que contribuya a una adecuada relación. (Martínez, 2003)

Esta oposición gestada a partir de los diferentes intereses que persigue cada una de estas dimensiones, justifica una importante falta de relación directa y significativa, donde la dimensión de iniciación de estructuras se alinea mejor a un liderazgo de tipo transaccional donde el líder pone en claro las demandas para los seguidores y en función al cumplimiento, se darán las recompensas (Molero et al., como se citó en Rodríguez-Ponce & Pedraja-

Rejas, 2017) y su incumplimiento implicará castigos, por lo tanto deberán estar bien claros los acuerdos, de tal forma que se asume la responsabilidad por lo que no se hizo o la confianza que genera el cumplimiento de la recompensa ante el deber logrado (Carolina Klos & De Vásquez, 2016).

Por el contrario la dimensión de valor hacia la tarea de Apertura al cambio se ajusta mejor a un liderazgo más transformacional donde se busca generar un cambio a partir de lograr que los colaboradores puedan dar más de lo que se esperaba de ellos, fundamentado en la motivación Bass, Avolio, Jung y Berson (como se citó en Molina, Perez & López, 2015), además de tener una visión de futuro e inspirar a los colaboradores con miras a asumir una visión y una nueva perspectiva de ideas (Pertúz, 2018) y donde el líder genera objetivos que se convierten en retos, que no son fáciles de alcanzar y que para su cumplimiento se hace necesario empoderar a los colaboradores a partir de valores éticos y morales, que conllevan a los logros institucionales (Araneda Guirriman et al., como se citó en Rodríguez-ponce & Pedraja-Rejas, 2017).

Esta dinámica con la que se presentan estas variables, permiten asumir determinadas acciones, en procura de aprovechar la interinfluencia que se establece entre ellas y hasta donde la conducta grupal del líder contribuye al desarrollo de la organización y en qué medida los valores con los que se viene a la organización, están determinando actitudes y acciones de los colaboradores, a la hora de afrontar sus demandas laborales.

No es posible la generalización de los resultados, dado el muestreo realizado, sin embargo, el número de participantes nos permite tomar en cuenta los resultados para la organización en cuestión. Profundizar más en los valores como base de todo comportamiento e integrar a estos resultados los nuevos hallazgos obtenidos en esta temática. Siempre el acceso es dificultoso a la hora de realizar una investigación al interior de una organización, sin embargo, consideramos de mucho valor los hallazgos obtenidos y la importancia de su aplicación en las políticas institucionales.

CONCLUSIONES

1. Se confirma que existe relación significativa y directa entre las dimensiones de los valores hacia el trabajo y las dimensiones de los estilos de liderazgo percibido.
2. Se evidencia que existen diferencias significativas entre los estilos de liderazgo según grupo ocupacional solo en la dimensión Consideración, a favor de los profesionales. Así mismo existen diferencias significativas entre los valores hacia el trabajo, según grupo ocupacional, solo en la dimensión Apertura al Cambio, a favor de los administrativos.
3. Los resultados indican que no existen diferencias significativas entre las dimensiones de los valores hacia el trabajo, ni en las dimensiones del estilo de liderazgo percibido, según edad.
4. Del mismo modo se observa que no existen diferencias significativas entre las dimensiones de los valores hacia el trabajo, ni en las dimensiones del estilo de liderazgo percibido, según género.
5. Finalmente se aprecia que no existen diferencias significativas entre las dimensiones de los valores hacia el trabajo, ni en las dimensiones del estilo de liderazgo percibido, según estado civil.
6. Existe relación entre los valores hacia el trabajo y la dimensión del estilo de liderazgo percibido, Tolerancia a la Libertad, lo cual significa que se favorece el comportamiento relacional, donde se producen los espacios para el establecimiento de relaciones interpersonales satisfactorias.
7. Existe relación entre los valores hacia el trabajo y la dimensión del estilo de liderazgo percibido, Conservación, que al igual que la Tolerancia a la libertad apoya el comportamiento relacional a través de la expresión de los sentimientos, con miras a la mejor relación entre los colaboradores.

8. Existe relación entre los valores hacia el trabajo y la dimensión del estilo de liderazgo percibido, Énfasis en la Producción, favoreciendo el comportamiento instrumental, orientado al cumplimiento de los objetivos organizacionales, a través de la delimitación de funciones.
9. No existe relación entre los valores hacia el trabajo y la dimensión del estilo de liderazgo percibido, Iniciación de Estructuras.

RECOMENDACIONES

1. Ampliar la investigación considerando organizaciones con giros diversos de negocio.
2. Incluir otras variables a las estudiadas, como inteligencia emocional, dogmatismo, bienestar psicológico, engagement, entre otras.
3. Considerar como línea de investigación el liderazgo y los valores para consolidar acciones concretas a partir de los hallazgos obtenidos.
4. Tener en cuenta muestras probabilísticas para asegurar la generalización de los resultados.

REFERENCIAS

- Aguilar-Luzón, M. del C., Calvo-Salguero, A., & García-Hita, M. Á. (2007). Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería. *Salud Pública de México*, 49(6), 401–407. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=27881773&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>
- Álvarez-Solves, O., & Lila, M. (2012). Los estilos de liderazgo de la policía local de la comunidad valenciana: Una aproximación desde la teoría del liderazgo transformacional. *Anales De Psicología*, 28(2), 548-n/a. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.28.2.148951>
- Angelucci, L., Da Silva, J. & Serrano, A. (2013). Relación Entre Liderazgo Y Valores en Estudiantes Universitarios Venezolanos. *Limite*, 8(28), 29–40. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=102705923&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>
- Arciniega, L., Esparza, R. & Gonzáles, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de Psicología Social*, 15,3, 281-296.
- Badillo-Reyes L, López-Castellanos L, & Ortiz-Ramírez M. (2012) Valores laborales prioritarios en el personal de enfermería. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*. IMSS 2012; 20 (2) 71-78 <http://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=36008>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Beramendi, M., Espinosa, A., & Ara, S. (2013). Perfiles axiológicos de estudiantes de tres carreras universitarias: funciones discriminantes de tres lecturas de la teoría de schwartz. *Liberabit*, 19(1), 45-54. Retrieved

from

<https://search.proquest.com/docview/1950620792?accountid=43847>

Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. El liderazgo en educación. UNED, 25-46.

Britt, T., Davison, J., Bliese, P. & Castro, C.A. (2004). How leaders can influence the impact that stressors have on soldiers. *Military Medicine*, 169(7), 541-545.

Brown, D., Scott, K. & Lewis, H. (2004) Information processing and leadership. En J. Antonakis, A.T. Cianciolo y R.J. Sternberg (Eds.), *The nature of leadership*. London: Sage.

Carolina Klos, M., & De Vázquez, M. G. (2016). Motivación vocacional-ocupacional, valores y estilos de liderazgo en cadetes del ámbito policial. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 62(4), 231–240.

Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=120244248&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Castro, A., & Lupano, M. L. (2005). Diferencias individuales en las teorías implícitas del liderazgo y la cultura organizacional percibida. *Boletín de Psicología*, 85, 89-109.

Chiang, M., Gómez, N. & Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 30(52), 65-74.

Retrieved October 01, 2018, from

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452014000200007&lng=en&tlng=.

Cóndor, E., Bustamante, M., Lapo, M. del C., & Campos, R. M. (2018). Factores Intrínsecos de Motivación y Liderazgo en una Empresa Familiar Ecuatoriana de Telecomunicaciones / Intrinsic Factors that Cause lack of Motivation of Employees in the Ecuadorian Family Company of

Telecommunications. Información Tecnológica, (4), 205. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edssci&AN=eds-sci.S0718.07642018000400205&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>

Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D. & Uribe, A. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista Facultad De Ciencias Económicas : Investigación y Reflexión*, 18(2), 7-17. doi:<http://dx.doi.org/10.18359/rfce.2270>

Cuadrado, M. (2011). Relación entre el estilo de liderazgo y la toma de decisiones de los senados académicos de las instituciones de educación superior públicas de puerto rico (Order No. 3478207). Available from ProQuest Central. (902740914). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/902740914?accountid=36937>

Danet, A., García Romera, I. & March Cerdà, J. (2016). Liderazgo transformacional en las organizaciones sanitarias. Una revisión bibliográfica. *Revista de Comunicaciôn y Salud*, 6, 1–95. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=120424942&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Díaz, B. & Fuertes, M. (2004). Psicología de las organizaciones. Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com> Created from upnortesp on 2018-10-03 18:04:51.

Escurra, L. (1988). Cuantificación de la Validez de Contenido por el criterio de jueces. *Revista de Psicología*. 6, 1-2. 103-111

Escandon-Barbosa, D. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas/Influence of leadership styles in the performance of colombian export companies/Influência dos estilos de liderança no desempenho das empresas de exportação colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32(139),

- 137-145. Retrieved from
<https://search.proquest.com/docview/1822463796?accountid=36937>
- Etkin, J. (2007). Capital social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder hacer y la voluntad creativa. Retrieved from
<http://ebookcentral.proquest.com> Created from upnortesp on 2018-10-03 17:57:11.
- Fardella R. (2012). Valores del Líder y Liderazgo Transformacional. *Leadership: Magazine for Managers*, 8(30), 34–35. Retrieved from
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=89726825&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>
- Gómez, G. & Villegas de Posadas, C. (2006). El Desempeño moral en la organización. *Psicología desde El Caribe*, 18, 161-187.
- Gómez, M. & Peralra, C. (2005). Descripción de la cultura organizacional y los valores de convivencia y responsabilidad social en un call center en bogotá (colombia). *Psicología Desde El Caribe*, (15) Retrieved from
<https://search.proquest.com/docview/1436991002?accountid=36937>
- Grimaldo, M. (2008). Valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de lima metropolitana. *Liberabit*, 14, 71-80. Retrieved from
<https://search.proquest.com/docview/1950582552?accountid=36937>
- Grueso-Hinestroza, M. & Antón-Rubio, M. (2015). Valores culturales en redes interorganizacionales. *Investigación & Desarrollo*, 23(2) Retrieved from
<https://search.proquest.com/docview/1762902569?accountid=43847>
- Guinalú Blasco, M., & Jordán Blasco, P. (2013). Determinantes del riesgo percibido y de la confianza inicial en el líder de un equipo de trabajo. Incidencia del entorno de trabajo y los rasgos del líder. *Contabilidad y Negocios*, 8(16), 61–78. Retrieved from
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=102930154&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>

- Hemphill, J. & Coons, A. (1957). Development of the leader behavior description questionnaire. In R. Stogdill & A. Coons (Eds.), *Leader behavior: Its description and measurement*. Columbus: Bureau for Business Research, Ohio State University.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Imhoff, D. & Brussino, S. (2013). Estudio exploratorio de las características psicometricas del portrait values questionnaire en el contexto de cordoba - argentina/ exploratory study of the psychometric characteristics of the portrait values questionnaire in cordoba, argentina/ estudio. *Revista Colombiana De Psicología*, 22(1), 135-149. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1677204992?accountid=43847>
- Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. (Spanish). *Gestión Joven*, (18), 183. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=129817785&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>
- José, M., Anel, Y. & López Hernández, H. (2015). Análisis del liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional de las empresas de hospedaje. *3C Empresa*, 4(3), 149-159. doi:<http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.149-159>
- Lord, R.; Foti, R. & Phillips, K. (1982), A theory of leadership categorization. *Leadership beyond establishments views* (p.104-121). Carbondale, Il: Southern Illinois University Press.
- Lussier, R. y Achua, C. (2006). *Liderazgo*. Madrid: Thomson.
- Maria, C. & Correa-Chica, A. (2017). Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: Una revisión sistemática de la literatura.

Universitas Psychologica, 16(1)

doi:<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.avae>

Marlín-Rubio, I., Nogueiro-Goríba, J. & Llocb-Pagés, J. (2013). Innovación abierta: Liderazgo y valores. DYNA - Ingeniería e Industria, 88(6), 679–684. <https://doi.org/10.6036/5752>

Martínez, G. (2003). La gestión empresarial. equilibrando objetivos y valores. Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com> Created from upnortesp on 2018-10-03 17:45:30.

Mok, E. & Tam, B. (2001). Stressors and coping methods among chronic haemodialysis patients in Hong Kong. Journal of clinical nursing, 10, 503-511.

Montuschi, L. (2008). Los valores personales y los valores corporativos en el comportamiento ético en la empresa. Documentos De Trabajo, (384), 1-31.

Muchinsky, P. (2004). Psicología aplicada al trabajo. Madrid: Thomson.

Murphy, J. (1994). Transformational Change and the Evolving Role of the Principal: Early Empirical Evidence, en J. Murphy y K.S. Louis (eds.): Reshaping the Principals: Insights from Transformational Return Efforts. Corwin, 20-53.

Nader M. (2010). Estudio comparativo de los valores de líderes transformacionales y transaccionales civiles y militares. Anales De Psicología, 26(1), 72-n/a. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1288735211?accountid=36937>

Nader, M. "Relación entre los estilos de liderazgo, valores y cultura organizacional: un estudio con líderes civiles y militares." Anuario de psicología / The UB Journal of psychology [en línea], 2009, Vol. 40, Núm. 2 , p. 237-254.

<https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/143108>
[Consulta: 01-10-18]

- Nader, M. & Castro, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional - transaccional de Bass. *Universitas Psychologica*, 6(3), 689-698. Recuperado em 01 de outubro de 2018, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000300018&lng=pt&tlng=es.
- Nieto Aldana, J., Jorge, H. N., & Jonatan, M. D. (2018). Modelo holístico de liderazgo policial. *holistic model for police leadership*. *Revista Logos, Ciencia & Tecnologia*, 10(2), 90-110. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2070168501?accountid=36937>
- Pedraja-Rejas, L., & Rodríguez-Ponce, E. (2008). Estudio comparativo de la influencia del estilo de liderazgo y la congruencia de valores en la eficacia de empresas privadas e instituciones públicas. *Interciencia*, 33(1), 8-13. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/210130385?accountid=36937>
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., & González, C. V. (2012). Los estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos: Una reflexión acerca del impacto sobre el desempeño de los estudiantes en la educación media/*Leadership styles and human resources management: Theoretical reflection about the impact on the secondary school student results*. *Ingeniare : Revista Chilena De Ingenieria*, 20(3), 376-385. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1321927295?accountid=36937>
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., Olavarría, M. B., Núñez, O. S., & León, C. S. (2009). Estilos de liderazgo y resultados del sistema de medición de la calidad de la educación: un estudio empírico en los colegios básicos de la ciudad de Arica-Chile/*leadership styles and results of education quality measuring system: an empirical study in Arica-Chile elementary schools*. *Ingeniare : Revista Chilena De Ingenieria*, 17(1), 21-

26. Retrieved from

<https://search.proquest.com/docview/203601991?accountid=36937>

Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., & Rodríguez-Mardones, P. (2016).

Estilos de liderazgo de dirección escolar y el logro académico de los estudiantes: un estudio exploratorio. *Interciencia*, 41(11), 748-756.

Retrieved from

<https://search.proquest.com/docview/1844363350?accountid=36937>

Peralta, Y. S., Olsen, C., Pezzi, L., & Sanjurjo, N. (2016). Liderazgo

transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de mar del Plata/Younger and older volunteers' transactional and

transformational leadership at mar del plata. *Psicoperspectivas*, 15(3), 146-157. doi:<http://dx.doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL15-ISSUE2-FULLTEXT-769>

Pérez J. & Camps, D. (2011). Manifestación del liderazgo transformacional en un grupo de supervisores y supervisoras puertorriqueños/as. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*, 27(1), 17. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/963820748?accountid=36937>

Pérez, N. (2015). Estudio De Las Creencias Y Valores Y Su Relación Con

Modelo De Liderazgo De Rango Total Aplicado a Celulosa Arauco S.A. *Horizontes Empresariales*, 14(2), 7–17. Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=120467326&lang=es&site=ehost-live>

Perozo-Ramírez, B. & Paz-Marcano, A. (2016). Estilos de liderazgo femenino como factor influyente en las habilidades de los equipos de trabajo en el sector asegurador. *Clio America*, 10(19), 8-22.

doi:<http://dx.doi.org/10.21676/23897848.1656>

Pertúz, F. (2018). Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad Social Empresarial. *Revista Telos*, 20(2), 377–400. Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=130973819&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>

Pons Verdú, F. & Ramos López, J. (2012). Influencia de los estilos de liderazgo y las prácticas de gestión de RRHH sobre el clima organizacional de innovación. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*, 28(2), 81-n/a. Retrieved from

<https://search.proquest.com/docview/1211310891?accountid=36937>

Quintana, C. (2016). Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del Hospital José Agurto Tello de Chosica, Lima, 2016. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.30FBB07E&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>

Ramírez, M. (1992). Estilos de liderazgo predominantes en un organismo del sector público. Tesis Licenciatura en psicología. Lima: Universidad de San Martín de Porres.

Robbins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración*. México D.F.: Pearson Educación.

Rodríguez-Ponce E. (2007). Estilos de liderazgo, toma de decisiones estratégicas y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. *Interciencia*, 32(8), 522-528. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/210149524?accountid=36937>

Rodríguez-Ponce, E. & Pedraja-Rejas, L. (2017). RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL CLIMA ORIENTADO AL SERVICIO DE LOS ESTUDIANTES: EVIDENCIA EXPLORATORIA DESDE CHILE. *Interciencia*, 42(10), 633-640. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1960990299?accountid=36937>

Rondan-Cataluña, F., Navarro-García, A. & Arenas-Gaitan, J. (2016). ¿Influye la personalidad de los directivos de pymes en los resultados exportadores?/Does the personality of small and medium-sized companies' directors affect exporting results?/A personalidade dos

diretores de pequenas e médias empresas influencia os resultados de exportação? *Revista De Administração De Empresas*, 56(1), 43-54.
doi:<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020160105>

Schwartz, S., Sagiv, L. & Boehnke, K. (2000). Worries and values. *Journal of Personality*, 68, 309-346.

Segura, M. (2013). *Valores vs. Violencia*. Mexico D.F.:Felou

Senge, P. (1992). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta del aprendizaje*. Barcelona: Granica.

Solarte, M. (2015). Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional/Role of the followers in the development of theories of organizational leadership/Papeldos seguidoresno desenvolvimento doteorias doliderança organizacional. *Apuntes Del CENES*, 34(59), 155-184. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1681517577?accountid=36937>

Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de conducción. (2006). *Anales De Psicología*, 22(1), 89. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1288747872?accountid=36937>

Trógolo, Mario A, Pereyra, Ana P, & Sponton, Carlos. (2013). Impacto de Diferentes Estilos de Liderazgo Sobre el Engagement y Burnout: Evidencia en una Muestra de Trabajadores Argentinos. *Ciencia & trabajo*, 15(48), 152-157. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300008>

Valencia, S., Orozco, J., Sampieri, R. & Vázquez, L. (2015). Los valores en el trabajo y su relación con las organizaciones abiertas al aprendizaje: un estudio en el contexto laboral del bajío mexicano/the values at work and their relation to learning organizations: a study in the employment context of the mexican bajo/os valores no trabalho e sua relação com as organizações abertas ao aprendizagem: um estudo no contexto do trabalho do bajo mexicano/les valeurs au travail et sa relation avec les

organisations ouvertes à l'apprentissage: une étude dans le contexte de travail du bajío mexicaine. *Criterio Libre*, 13(22), 102-127. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1825180834?accountid=43847>

Watkins, D., McInerney, D., Lee, C., Akande A. & Regmi, M. (2001). Motivation and learning strategies. A cross-cultural perspectiva. En D.M. McInerney y A. Van Etten (ED), *Research on socio-cultural influences on motivation and learning; Volumen 2*. Greenwich: Information Age.

Zapata Rotundo, G. J., Paparella, L. S., & Martínez, A. M. (2016). Toma De Decisiones Y Estilo De Liderazgo: Estudio en Medianas Empresas. *Compendium*, 19(36), 35–59. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=117340114&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>

Zayas, A. & Cabrera, F. (2006). *Liderazgo empresarial*. Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com> Created from upnortesp on 2018-10-03 17:37:16.

ANEXOS

Anexo A

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Carla Noriega Mendoza, de la Universidad San Martín de Porres. La meta de este estudio es identificar si existe relación entre los estilos de liderazgo percibidos en la organización y los valores hacia el trabajo en un grupo de colaboradores según su ocupación en una empresa logística de la ciudad de Lima.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar una encuesta. Esto tomará aproximadamente 60 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la aplicación del cuestionario le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Carla Noriega Mendoza. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es identificar si existe relación entre los estilos de liderazgo percibidos en la organización y los valores hacia el trabajo en un grupo de colaboradores según su ocupación en una empresa logística de la ciudad de Lima. Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 60 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a _____ al teléfono _____.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a _____ al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Anexo B

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Edad: **Sexo:** Masculino Femenino

Estado Civil: Soltero Casado Conviviente Viudo

Separado / Divorciado

Ocupación: Profesional Técnico Administrativo

Tipo de empresa donde labora: Nacional Privada

Anexo C

L.B.D.Q. FORMA XII

DATOS GENERALES:

Denominación del cargo:

Edad:

Sexo:

M

F

Grado de Instrucción:

INSTRUCCIONES

El presente cuestionario es anónimo, lea cuidadosamente cada una de las siguientes oraciones, y piense con qué frecuencia su jefe se comporta de acuerdo a lo especificado en la oración. Para indicar sus respuestas TRACE UN CIRCULO alrededor de una de las cinco letras (A, B, C, D, E) que se encuentran a continuación de la oración de acuerdo al siguiente código.

SIEMPRE	(A)
A MENUDO	(B)
EN ALGUNAS OCASIONES	(C)
RARA VEZ	(D)
NUNCA	(E)

<u>PREGUNTAS:</u>	Siempre	A menudo	En Alg. Ocasiones	Rara vez	Nunca
1. Me da a conocer lo que espera de mí.	A	B	C	D	E
2. Me permite completa libertad en mi trabajo.	A	B	C	D	E
3. Es tolerable y amigable conmigo.	A	B	C	D	E
4. Me alienta para que trabaje sobre tiempo.	A	B	C	D	E
5. Trata de que yo use los procedimientos establecidos.	A	B	C	D	E
6. Me permite usar mi propio criterio al resolver problemas.	A	B	C	D	E
7. Hace algunos esfuerzos para que el pertenecer al grupo de trabajo sea algo agradable para mí.	A	B	C	D	E

<u>PREGUNTAS:</u>	Siempre	A menudo	En Alg. Ocasiones	Rara vez	Nunca
8. Me dice que hay que aventajar a los grupos que compiten con el nuestro.	A	B	C	D	E
9. Pone a prueba sus ideas conmigo solicitando mi opinión.	A	B	C	D	E
10. Alienta mi iniciativa.	A	B	C	D	E
11. Pone a prueba la sugerencia hecha por mí.	A	B	C	D	E
12. Me anima para que haga mi mayor esfuerzo.	A	B	C	D	E
13. Me da a conocer claramente sus actitudes.	A	B	C	D	E
14. Permite que yo haga mi trabajo como mejor me parezca.	A	B	C	D	E
15. Me trata en términos de igualdad.	A	B	C	D	E
16. Hace que mi trabajo marche a ritmo acelerado.	A	B	C	D	E
17. Él es el que decide qué es lo que tengo que hacer.	A	B	C	D	E
18. Me asigna una tarea y deja luego que yo me encargue de llevarlo a cabo.	A	B	C	D	E
19. Me anuncia los cambios con anterioridad.	A	B	C	D	E
20. Me empuja para que aumente la producción.	A	B	C	D	E
21. Me asigna tareas específicas.	A	B	C	D	E
22. Me hace sentir cómodo en mi trabajo y me deja ejecutarlo.	A	B	C	D	E
23. Se mantiene encerrado en si mismo.	A	B	C	D	E
24. Me pide que trabaje más.	A	B	C	D	E
25. Se asegura que su rol dentro del grupo sea entendido por mí.	A	B	C	D	E
26. Se resiste a dejarme libertad de acción.	A	B	C	D	E
27. Se preocupa por mi bienestar personal.	A	B	C	D	E
28. Me permite que tome las cosas con calma en mi trabajo.	A	B	C	D	E

<u>PREGUNTAS:</u>	Siempre	A menudo	En Alg. Ocasiones	Rara vez	Nunca
29. Programa el trabajo que tengo que hacer.	A	B	C	D	E
30. Me permite un alto grado de iniciativa.	A	B	C	D	E
31. Tiene buena disposición para hacer cambios.	A	B	C	D	E
32. Es muy exigente conmigo cuando hay que terminar un trabajo.	A	B	C	D	E
33. Mantiene conmigo exigencias definidas de rendimiento.	A	B	C	D	E
34. Confía en mi buen criterio.	A	B	C	D	E
35. Rehúsa darme explicaciones de sus actos.	A	B	C	D	E
36. Me urge para que bata mi record anterior de producción.	A	B	C	D	E
37. Me pide que cumpla con las normas y reglamentos.	A	B	C	D	E
38. Me permite que establezca mi propio ritmo de trabajo.	A	B	C	D	E
39. Actúa sin consultarme.	A	B	C	D	E
40. Me mantiene trabajando en toda mi capacidad.	A	B	C	D	E

Anexo D

Escala de Valores Hacia el Trabajo EVAT 30 (Versión abreviada)

Instrucciones

Los siguientes enunciados describen brevemente las características de distintos policías. Su tarea consiste en calificar que tanto se parece usted a cada uno de ellos, marcando con una X en el cuadro de la derecha que mejor describa el parecido. Considere al TRABAJO EN GENERAL, y no solo a su situación actual. No olvide contestar a todos los ítems.

	Se parece mucho a mí	Se parece a mí	Se parece algo a mí	Se parece muy poco a mí	No se parece en nada a mí
1. Tener dinero para cubrir sus gastos y los de su familia, es su principal preocupación.					
2. A el (ella), le gusta manejar a las personas, le gusta que otros hagan lo que el (ella) quiere que hagan					
3. Para el (ella), es muy importante el bienestar de las personas que conforman su equipo de trabajo					
4. El (Ella) busca siempre sobresalir y ser exitoso(a) frente a los demás.					
5. No le gusta hacer cosas que otros no hagan, siempre se guía por lo que otros hacen.					
6. Siempre sigue las reglas y procedimientos en su trabajo, tal y como si fuera un reloj.					
7. El (Ella), es un(a) policía inquieto(a), siempre esta buscando nuevas formas para hacer mejor su trabajo, es un(a) perfeccionista.					
8. Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es su principal preocupación					

	Se parece mucho a mí	Se parece a mí	Se parece algo a mí	Se parece muy poco a mí	No se parece en nada a mí
9. Para el (ella) es muy importante ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo, siéndoles leal y honesto(a).					
10. Es un(a) policía muy activo(a), contagia energía sólo de verle.					
11. El (Ella), siempre está preocupado(a) por actualizarse, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un policía eficiente.					
12. El (Ella) siempre lucha por que todos los policías reciban el mismo trato y oportunidades.					
13. Para el (ella), adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante.					
14. Para el (ella), la lealtad hacia su institución y/o grupo es muy importante.					
15. El (Ella) es muy metódico(a), no le gusta intentar nuevas formas de hacer la cosas, prefiere lo que siempre le ha funcionado.					
16. Le gustan los retos en su trabajo, prefiere siempre lo nuevo y desconocido.					

ANEXO E

B-1: L.B.D.Q. FORMA XII: Confiabilidad interna

Ítems	IE	TL	C	EP
1	0,366			
2		0,394		
3			0,493	
4				0,318
5	0,423			
6		0,489		
7			0,490	
8				0,514
9	0,364			
10		0,537		
11			0,337	
12				0,559
13	0,431			
14		0,665		
15			0,574	
16				0,513
17	0,444			
18		0,421		
19			0,363	
20				0,571
21	0,646			
22		0,502		
23			0,538	
24				0,567
25	0,453			
26		0,510		
27			0,573	
28				0,468
29	0,557			
30		0,580		
31			0,607	
32				0,533
33	0,551			
34		0,582		
35			0,603	
36				0,522
37	0,597			
38		0,566		
39			0,625	
40				0,180
Alpha		0,936		

Anexo F

EVAT-30: Confiabilidad interna

Ítems	Con	AT	AE	AAC
1	0,480			
2			0,551	
3		0,608		
4			0,412	
5	0,420			
6	0,522			
7				0,856
8			0,493	
9		0,463		
10				0,861
11				0,860
12		0,500		
13			0,646	
14		0,500		
15	0,453			
16				0,855
Alpha		0,866		

Anexo G

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov

	Total	Profesional	Técnico	Administrativo
TL	0,299*	0,200*	0,003	0,081*
EP	0,541*	0,200*	0,200*	0,200*
C	0,644*	0,143*	0,098*	0,200*
IE	0,302*	0,200*	0,200*	0,090*
Con	0,047	0,200*	0,029	0,081*
AT	0,025	0,200*	0,028	0,000
AE	0,221*	0,091*	0,200*	0,008
AAC	0,020	0,011	0,037	0,003

*p>0.05 Distribución normal

Anexo H

Diferencias en variables de acuerdo a grupo ocupacional

	Profesionales		Técnicos		Administrativos		ANOVA (sig.)
	M	D.E.	M	D.E.	M	D.E.	
L.B.D.Q.							
TL	33,50	0,353	31,76	0,827	32,500	0,827	0,385
IE	34,18	0,347	32,48	0,925	32,94	0,568	0,357
C	34,62	0,001	30,18	0,001	32,66	0,119	0,002
EP	33,44	0,154	32,16	0,704	33,14	0,540	0,178
EVAT-30							
Conservación	13,88	0,942	13,58	0,810	13,72	0,955	0,826
Auto transcender	15,28	0,870	14,74	0,870	15,52	0,235	0,250
Auto engrandecimiento	13,16	0,154	13,40	0,878	14,08	0,356	0,159
Apertura al cambio	14,38	0,613	13,88	0,023	15,14	0,23	0,048

g.l.:2

* p<.05

Anexo I

Diferencias en variables de acuerdo a grupos de edad

	20-29		30-39		40-49		50-59		ANOVA (sig.)
	M	D.E.	M	D.E.	M	D.E.	M	D.E.	
L.B.D.Q.									
TL	33,93	0,330	32,06	0,625	30,10	0,093	32	0,931	0,098
IE	34,35	0,587	33	0,398	30,52	0,78	31,25	0,751	0,095
C	33,53	0,730	32,35	0,479	29,94	0,149	30,50	0,797	0,175
EP	33,83	0,949	33,24	0,564	31,15	0,349	34	0,995	0,423
EVAT-30									
Conservación	14,09	0,517	13,50	0,965	13,21	0,501	14	0,979	0,408
Auto transcender	15,58	0,238	14,78	0,629	15,52	0,527	13,75	0,444	0,149
Auto engrandecimiento	14,09	0,813	13,10	0,914	13,52	0,782	12,25	0,467	0,103
Apertura al cambio	14,64	0,895	14,30	0,980	14,57	0,944	13,75	0,918	0,847

g.l.: 3

* $p < .05$

Anexo J

Diferencias en variables de acuerdo al género

	Masculino		Femenino		T (sig.)
	M	D.E.	M	D.E.	
L.B.D.Q.					
TL	32,63	6,28	32,40	6,44	0,857
IE	33,15	6,08	33,36	6,28	0,868
C	32,46	6,35	32,56	6,99	0,940
EP	33,15	6,23	33,60	5,92	0,726
EVAT-30					
Conservación	13,77	2,41	13,53	2,43	0,625
Auto transcender	15,21	2,30	15,03	2,74	0,738
Auto engrandecimiento	13,43	2,52	14	2,31	0,266
Apertura al cambio	14,48	2,55	14,40	3,19	0,879

Anexo K

C-4: Diferencias en variables de acuerdo al estado civil

	Soltero		Casado		T (sig.)
	M	D.E.	M	D.E.	
L.B.D.Q.					
TL	32,52	6,67	32,67	5,80	0,887
IE	33,20	6,52	33,18	5,53	0,982
C	32,59	6,74	32,34	6,12	0,814
EP	33,03	6,69	33,53	5,38	0,627
EVAT-30					
Conservación	13,82	2,32	13,59	2,53	0,562
Auto transcender	15,47	2,10	14,78	2,70	0,090
Auto engrandecimiento	13,60	2,45	13,46	2,55	0,743
Apertura al cambio	14,45	2,77	14,48	2,56	0,944

Anexo L

Ítems correspondientes a las cuatro Sub-Escalas del Cuestionario L.B.D.Q.-XII correspondientes a cada uno de los estilos de liderazgo

Tolerancia a la Libertad (TL)	Énfasis en la Producción (EP)	Consideración (C)	Iniciación de Estructuras (IE)
<p>2. Me permite completa libertad en mi trabajo.</p> <p>6. Me permite usar mi propio criterio al resolver problemas.</p> <p>10. Alienta mi iniciativa.</p> <p>14. Permite que yo haga mi trabajo como mejor me parezca.</p> <p>18. Me asigna una tarea y deja luego que yo me encargue de llevarlo a cabo.</p> <p>22. Me hace sentir cómodo en mi trabajo y me deja ejecutarlo.</p> <p>26. Se resiste a dejarme libertad de acción.</p> <p>30. Me permite un alto grado de iniciativa.</p> <p>34. Confía en mi buen criterio.</p> <p>38. Me permite que establezca mi propio ritmo de trabajo.</p>	<p>4. Me alienta para que trabaje sobre tiempo.</p> <p>8. Me dice que hay que aventajar a los grupos que compiten con el nuestro.</p> <p>12. Me anima para que haga mi mayor esfuerzo.</p> <p>16. Hace que mi trabajo marche a ritmo acelerado.</p> <p>20. Me empuja para que aumente la producción.</p> <p>24. Me pide que trabaje más.</p> <p>28. Me permite que tome las cosas con calma en mi trabajo.</p> <p>32. Es muy exigente conmigo cuando hay que terminar un trabajo.</p> <p>36. Me urge para que bata mi record anterior de producción.</p> <p>40. Me mantiene trabajando en toda mi capacidad.</p>	<p>3. Es tolerable y amigable conmigo.</p> <p>7. Hace algunos esfuerzos para que el pertenecer al grupo de trabajo sea algo agradable para mí.</p> <p>11. Pone a prueba la sugerencia hecha por mí.</p> <p>15. Me trata en términos de igualdad.</p> <p>19. Me anuncia los cambios con anterioridad.</p> <p>23. Se mantiene encerrado en sí mismo.</p> <p>27. Se preocupa por mi bienestar personal.</p> <p>31. Tiene buena disposición para hacer cambios.</p> <p>35. Rehúsa darme explicaciones de sus actos.</p> <p>39. Actúa sin consultarme.</p>	<p>1. Me da a conocer lo que espera de mí.</p> <p>5. Trata de que yo use los procedimientos establecidos.</p> <p>9. Pone a prueba sus ideas conmigo solicitando mi opinión.</p> <p>13. Me da a conocer claramente sus actitudes.</p> <p>17. Él es el que decide qué es lo que tengo que hacer.</p> <p>21. Me asigna tareas específicas.</p> <p>25. Se asegura que su rol dentro del grupo sea entendido por mí.</p> <p>29. Programa el trabajo que tengo que hacer.</p> <p>33. Mantiene conmigo exigencias definidas de rendimiento.</p> <p>37. Me pide que cumpla con las normas y reglamentos.</p>

Anexo LL

Ítems correspondientes a las cuatro Sub-Escalas del Cuestionario EVAT 30 (Versión abreviada)

DIMENSIONES	ITEMS
Conservación	1, 5, 6, 15
Auto trascender	3, 9, 12, 14
Auto engrandecimiento	2, 4, 8, 13
Apertura al cambio	7, 10, 11, 16

Anexo M

Correlación entre las dimensiones del liderazgo percibido y las dimensiones de los valores hacia el trabajo

L.B.D.Q	EVAT-30			
	Con	AT	AE	AAC
TL	0,019*	0,007**	0,012*	0,074
EP	0,036*	0,019*	0,033*	0,151
C	0,051	0,023*	0,056	0,272
IE	0,233	0,237	0,264	0,842

* p<.05, ** p<.01