

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**INFLUENCIA DE LOS ESTILOS DEL LIDERAZGO EN EL CAPITAL
SOCIAL DE LA EMPRESA FAMILIAR ABC- LIMA 2018**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR

ROSSANA DIAZ HERRERA

ASESOR

CARLA ETHEL GAMARRA FLORES

<https://orcid.org/0000-0001-8604-1070>

Chiclayo, 2022

**INFLUENCIA DE LOS ESTILOS DEL LIDERAZGO EN EL
CAPITAL SOCIAL DE LA EMPRESA FAMILIAR ABC- LIMA
2018**

PRESENTADA POR:

ROSSANA DIAZ HERRERA

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR:

Rafael Camilo Giron Cordova

PRESIDENTE

Guillermo Juan Masias Cabanillas Holguin

SECRETARIO

Carla Ethel Gamarra Flores

VOCAL

Dedicatoria

Este proyecto de investigación de tesis en primer lugar está dedicado a Dios ya que, sin su fortaleza, su amor y guía nada de esto sería posible, por otro lado, está dedicado a mí a mi papa, hermanos, a mi mamá quién desde el cielo me cuida y me guía, ya que por ellos por su apoyo es donde estoy ahora, por su motivación constante por seguir adelante y superarme como estudiante y profesional.

Agradecimientos

Agradezco a Dios, a mi papá y a mis hermanos que están siempre presentes en cada una de las actividades que realizo.

Por otro lado, a mis profesores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo quienes nos impartieron a cada uno de nosotros sus conocimientos para ponerlo en práctica en todos los ámbitos de nuestra vida, en especial a mi asesora la Mgtr. Carla Gamarra Flores quién gracias a su apoyo, guía, seguimiento y paciencia se pudo concluir con éxito este proyecto.

DIAZ Tesis liderazgo y capital social

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Carlos III de Madrid Trabajo del estudiante	2%
4	www.scribd.com Fuente de Internet	2%
5	creativecommons.org Fuente de Internet	1%
6	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	

ÍNDICE

Resumen	6
Abstract	7
I. Introducción	8
II. Marco Teórico	11
2.1. Antecedentes	11
2.2. Bases teórico-científicas	14
2.3. Definición de términos básicos	28
III. Hipótesis	29
IV. Metodología	29
4.1. Tipo y nivel de investigación	29
4.2. Diseño de investigación	29
4.3. Población, muestra y muestreo	30
4.4. Criterios de selección	30
4.5. Operacionalización de variables	31
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
4.7. Procedimientos.....	43
4.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	44
4.9. Matriz de consistencia.....	45
4.10. Consideraciones éticas	48
V. Resultados y discusión	49
VI. Conclusiones	57
VII.Recomendaciones	58
VIII. Lista de referencias	59
IX. Anexos	64

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia de los estilos del liderazgo en el capital social de la empresa familiar ABC- división llantas en el año 2018, para alcanzar dicho propósito se aplicó una encuesta a 36 trabajadores de la empresa familiar, siendo estos a partir de un año de antigüedad: el tipo de la investigación que se utilizó fue de enfoque cuantitativo de nivel explicativo.

En la empresa familiar estudiada existe evidencia de uno de los estilos del liderazgo que aplica el líder en las actividades laborales que realizan, el cual podría estar causando una influencia en el capital social de la misma.

Según el análisis y discusión de los resultados obtenidos gracias a los cuestionarios de Carrie & Frits para el capital social y de Bass & Avolio para los estilos del liderazgo, se llegó a la conclusión de que los estilos del liderazgo si influyen en el capital social de la empresa familiar, teniendo como único estilo influenciador el estilo del liderazgo transformacional, rechazando la influencia del liderazgo transaccional y Laissez-Faire en el capital social.

Palabras clave: Liderazgo, capital social, empresa familiar.

Clasificaciones JEL: M10, M12

Abstract

The objective of this research is to determine the influence of leadership styles on the social capital of the family business ABC- tire division in 2018, to achieve this purpose a survey was applied to 36 workers of the family business, being these from one year of seniority: the type of research that was used was quantitative approach of explanatory level.

In the family business studied there is evidence of one of the leadership styles applied by the leader in the work activities performed, which could be causing an influence on the social capital of the company.

According to the analysis and discussion of the results obtained thanks to the Carrie & Frits questionnaires for social capital and Bass & Avolio for leadership styles, it was concluded that leadership styles do influence the social capital of the family business, having as the only influencing style the transformational leadership style, rejecting the influence of transactional leadership and Laissez-Faire on social capital.

Keywords: Leadership, social capital, family business

JEL classifications: M10, M12

I. Introducción

Hoy en día en un mundo laboral muy competitivo las organizaciones para sobrevivir no solo necesitan brindar un buen producto o servicio sino también de tener un personal capacitado y competente que se encuentre comprometido e identificado con el desarrollo y crecimiento de esta.

Dentro de este ambiente ha sido muy notable los líderes, quienes son personas capaces de guiar, persuadir a cada uno de sus trabajadores permitiéndoles tener un mejor desempeño y desenvolvimiento en sus actividades laborales teniendo más confianza y menos temor al realizarlas. Con la presencia de dichos líderes existe un mayor compromiso e involucramiento por parte de los trabajadores con la organización logrando obtener mejores resultados. Estos líderes son capaces de influir en el capital social significativamente en una organización permitiéndole construir buenas relaciones tanto laborales como personales a través de vínculos de comunicación y confianza, de igual forma que estos incrementen su productividad, interacción y colaboración con la empresa, fortaleciendo y ampliando el trabajo conjunto y continuo entre ellos. (Gutiérrez & Miranda, 2015)

El liderazgo es uno de los temas más populares que se está hablando el día de hoy entendiendo que es el suceso de interacción de líderes y seguidores en la búsqueda constante de alcanzar los mismos objetivos organizacionales teniendo como pilar fundamental el cambio e innovación dentro de sus principales actividades ya que es importante que todos estén dispuestos a implementar y mejorar diferentes ámbitos de su trabajo por ende deben de ser flexibles.” (Bracho Parra & García Guilianny, 2013)

Entre estas competencias existentes se encuentran diferentes estilos de liderazgo teniendo características singulares que permiten al líder generar algún tipo de influencia entre los componentes dentro de la empresa como lo es el capital social. Es idóneo potenciar estas cualidades y características en las personas que estén frente a una organización ya que ellos estarán en constante interacción no solo con los clientes sino también con el personal que tienen al frente. El liderazgo se caracteriza por mover a las personas poniendo énfasis en todas las características personales aprovechando sus fortalezas e impulsándolos al desarrollo de oportunidades los cuales generan grandes beneficios para la empresa, teniendo en cuenta los más altos ideales y motivo de estos. La mayor necesidad de las empresas es tener líderes que diseñen y pongan en marcha estrategias audaces que transformen comportamientos y actitudes para una mejora continua. (Saeed, Almas, Ul-Haq, & Niazi, 2014)

En un país emprendedor se necesita conocer, desarrollar este tipo de habilidades como valor agregado en las organizaciones para seguir en constante mejoramiento de todos los procesos y así sobrevivir a las competencias enfrentadas como también a los diferentes acontecimientos globales que se vive día a día. Se debe de potenciar el liderazgo como característica fundamental dentro de los directivos y estos en viceversa ya que “en el Perú cerca del 90% de empresas entre pequeñas, medianas y grandes son familiares sin embargo el 70% de las mismas no trascienden a la segunda generación, el 12% ha sobrevivido a la tercera y el 3 % ha sobrevivido a la cuarta generación, esto se debe a la dependencia en el fundador/gerente.” (Borero, 2018, p1).

La empresa en estudio siendo una de las unidades de negocio de un grupo familiar tiene más de 50 años en el mercado en importantes sectores como alimentación, transporte y construcción; es una empresa que se encuentra constituida por un directivo netamente familiar. La empresa actualmente cuenta con 298 trabajadores en planilla.

Esta empresa es altamente competitiva que ha sabido sobrevivir ante los cambios y contingencias en el tiempo, siendo el rubro de la división de llantas uno de los más competentes dentro del mercado, teniendo como cabeza principal a uno de los hermanos fundadores del grupo familiar, de acuerdo con observaciones e investigaciones empíricas se ha podido identificar que posee uno de los estilos del liderazgo por el cual influye de manera positiva en sus trabajadores.

En esta empresa familiar, el líder, a lo largo de los años ha desarrollado diferentes habilidades tanto blandas como duras que le ha permitido poder asumir las responsabilidades y toma de decisiones de manera adecuada. Esta persona influye de manera enérgica en sus trabajadores debido a la relación estrecha que mantiene con los mismos. Es importante que en toda organización se encuentre la presencia del liderazgo dentro de sus actividades, ya que sirve para mantener a sus trabajadores altamente enfocados, comprometidos e identificados con la empresa en la que se encuentran laborando. El líder de la empresa familiar considera que es necesario mantener un vínculo laboral basado en la confianza y el compañerismo, identificando así a los trabajadores como los elementos principales y fundamentales de la empresa, logrando así, que dicho liderazgo influya en el capital social impulsando la retroalimentación y compromiso en sus labores cotidianas tanto personales como organizacionales contribuyendo a su crecimiento como al desarrollo de causas comunes y de proyectos beneficiando tanto a ellos mismos como a la organización a través de la

comunicación honesta y la confianza, por lo tanto es necesario tenerlos motivados, comprometidos, identificados con la empresa para su buen funcionamiento, tal como el líder y la parte administrativa está desarrollando e impulsando. (Agotegaray, 2010)

Tras todo ello surge resolver el problema de si ¿existe influencia de los estilos del liderazgo en el capital social de la empresa familiar ABC- división llantas? Teniendo como objetivo general el determinar la influencia de los estilos del liderazgo en el capital social de la empresa familiar ABC- división llantas; y como objetivos específicos: determinar la situación del capital social dentro de la empresa, determinar el estilo del liderazgo presente en la empresa, determinar la influencia del liderazgo transformacional, transaccional y Laissez-Faire en el capital social de la empresa.

La presente investigación permitirá determinar como el estilo del liderazgo influye en el capital social de la empresa. Es importante conocer la realidad actual de la empresa en cuanto al liderazgo del directivo puesto que son las personas encargadas de tomar decisiones importantes que contribuyen tanto al desarrollo o estancamiento de la empresa, así mismo es necesario que dichos directivos posean las capacidades y habilidades necesarias para hacerlo, de igual forma que sepan guiar y dirigir a sus empleados hacia el involucramiento y cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Así mismo la investigación permitirá que otros gerentes y componentes de una organización conozcan la influencia de dicha investigación las cuales están dando de qué hablar en el ámbito del desarrollo laboral competitivo. También que al haber investigado este tema y por los resultados que se logren obtener gracias a él, se produzca un incremento en el interés de diferentes investigadores para seguir investigando acerca de los estilos del liderazgo y el capital social con el fin generar nuevos conocimientos entre ellos.

Siendo la estructura de la presente investigación como capítulo I la introducción, capítulo II marco teórico, capítulo III metodología, capítulo Hipótesis de la investigación, capítulo V resultados y discusión en la cual se interpreta los resultados obtenidos por parte de los investigados.

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

En una investigación realizada a una empresa familiar señala que el liderazgo transformacional tiene gran impacto en la cultura organizacional, dando como resultado que el liderazgo no es estático ya que este va creciendo, así mismo se evidencio dentro de la empresa la presencia del liderazgo carismático y social teniendo como prioridad fomentar las relaciones cercanas entre los líderes de la empresa y sus trabajadores para poder consolidarla a lo largo de los años. De igual forma señala que es importante que cada organización familiar tiene características únicas y diferentes para lo cual es importante que se estudie detalladamente para de esta forma poder sobrevivir al reto de tener continuidad en el mercado competitivo de generación en generación, así mismo que se trabaje en el fortalecimiento de la participación y fidelización de los familiares con los procesos de estas. (Mendoza 2017)

En un estudio realizados a los diferentes directivos de empresas del norte de España afirman que el liderazgo transformacional a diferencia de otros estilos de liderazgo se encuentra mejor posicionado con referencia a la satisfacción de los seguidores, así mismo lo relaciona con la forma de motivar que estos utilizan con sus trabajadores, por otro lado afirma que es importante que en cada organización familiar se desarrolle el liderazgo con el fin de orientarlas y encaminarlas hacia el futuro y éxito de a través del cambio e innovación constante, de igual forma es muy importante tenerlo como competencia principal debido a que este sabe motivar y mantener satisfechos a los trabajadores siendo este superior al resto de estilos de liderazgo tales como el transaccional y el Laissez-Faire (Hermosilla et al 2016)

El éxito de una empresa familiar está relacionada al estilo de liderazgo que tiene el personal de la dirección administrativa. Del estudio realizado de sucesión en las Empresas Familiares la cual tuvo como objetivo analizar diversos factores estratégicos que influyen dentro de una empresa familiar como resultados que el análisis de los factores estratégicos que influyen en la dinámica familia-empresa se puede tener como resultado que solo el 4% de las empresas familiares pueden llegar a superar los 33 años de funcionamiento, por otro lado, el 96 % superando el segundo año de participación en el mercado teniendo como punto clave que los directivos encargados del manejo están sabiendo afrontar los diferentes cambios e innovaciones que se están dando en el mundo competitivo del ahora. Así mismo otro de los factores de supervivencia es tener una buena dinámica familiar tanto dentro como fuera de la empresa. De igual forma la formación de los empresarios y el desarrollo de diferentes habilidades tanto blandas como duras a lo largo de su trayectoria repercuten de manera

significativa en la organización puesto que saben manejar estrategias y planes de supervivencia y crecimiento en la misma. (Santamaría & Pico 2015)

En una investigación acerca de la relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional aplicada en una empresa de servicios se obtiene que el estilo de liderazgo predominante en la empresa es el transformacional y la actitud predominante es la aceptación, viéndose reflejados en diferentes áreas tales como al de servicio, logística teniendo como principales dimensiones la estimulación intelectual. Por otro lado, el estilo de liderazgo transaccional se encuentra presente con la dimensión de recompensa, concluyendo así que el estilo predominante es el liderazgo transformacional teniendo resultados favorables ya que este es un estilo saludable para la organización, de igual forma se encuentra en menor escala el liderazgo correctivo y transaccional. seguido de los estilos correctivo y transaccional, pero con un nivel bajísimo el estilo pasivo-evitador. (Chávez, Cigueñas, & Martensen, 2016)

En una investigación realizada a una empresa china con objetivo investigar el efecto del liderazgo relacional en el capital social organizacional, de la cual se cotejo con tres dimensiones del capital social tales como el estructural, relacional y cognitivo, dando como resultado que el liderazgo relacional influye de forma significativa y de manera positiva en el capital social considerando que este impulsa y promueve al capital social dentro de la empresa. Sin embargo dentro de la investigación se obtuvo como resultado que el liderazgo ejerce un efecto con las dimensiones del capital social estructural y relacional pero no encontró efecto en la dimensión cognitiva (Tayyaba, Shen, Syed, Muhammad, & Muhammad, 2016)

Para una investigación aplicada a la industria Mueblera de Jalisco, México se pudo comprobar que en su investigación había una existencia de un frágil capital humano y social, ya que los trabajadores sustentan que existe desconfianza, comportamientos inadecuados e individuales, como intereses propios al momento de desarrollar sus actividades, de igual forma existe escasa presencia de un líder que integre y transforme, las diferentes debilidades de los trabajadores en fortalezas, sabiendo potenciarlas al máximo para óptimos rendimientos. ya que el líder es el que debe desarrollar el capital social, este relacionado con los procesos de aprendizaje, confianza, comunicación e interacción de los trabajadores dentro de la organización, convirtiendo los intereses propios en comunes como también de desarrollarse y

sobre todo de estar comprometidos y fidelizados con la organización, dando como resultados el avance económico de las industrias. (Madrigal et al 2015)

En la investigación acerca del Liderazgo transformacional, capital social e innovación organizacional para la cual se realizaron encuestas a 90 equipos de alta dirección de china, en esta investigación se examinan cómo los líderes transformacionales fomentan la innovación al administrar los recursos integrados en las relaciones sociales entre los miembros de la organización, dando como resultado que el liderazgo transformacional influye en la innovación organizativa teniendo como variable mediadora al capital social, pero en gran parte descuidado, para el liderazgo en la búsqueda de la innovación: el capital social en relación con el comportamiento organizacional y la administración estratégica en el ámbito interno más que en el externo. (Chen, Zheng, Yang, y Bai 2016)

2.2. Bases teórico-científicas

2.2.1. Liderazgo:

1.1. Concepto de liderazgo:

Serrano & Portalanza (2014) citando a los siguientes autores dentro de texto señala que “el liderazgo es la habilidad de intervenir efectivamente en un grupo de personas con el fin de que se logren todas las metas y objetivos propuestos. (Gómez, 2002). Para (Davis y Newstrom 2003) el liderazgo es el proceso de persuadir a las demás personas fomentando el trabajo en equipo con único propósito de que estos trabajen en conjunto y con entusiasmo por el logro de sus objetivos. Mientras que Playeras (2004) lo explica como una herramienta que el líder utiliza para poder influir sobre las actitudes de los individuos y equipos, manteniendo bien enraizados los valores de cada uno de ellos. (Hellriegel ET Slocum, 20014).

Hersey & Blanchard (como se citó en Oliveira & Ferreira 2015) nos habla del liderazgo como la capacidad de motivar e influenciar las actividades de los grupos de subordinados, de una manera ética, respetuosa y leal, para que puedan contribuir al logro de los objetivos que el equipo y la organización tienen en común. En las últimas décadas, varias teorías de liderazgo se han desarrollado y probado empíricamente.

Para (Méndez, 2013) Es el proceso por el cual el líder influye en un conjunto de personas motivándolos, dirigiéndolos, inspirándolos para que estos en el desarrollo de sus actividades puedan alcanzar las metas trazadas. El liderazgo trata a todos los miembros del equipo por igual, incluye a todas las personas, así mismo este tiene la capacidad de utilizar diferentes métodos por el cual influya en la conducta de sus seguidores.

1.2. Características del liderazgo.

El autor Escuela Europea de Management (2016) nos indica las siguientes características:

A pesar de existir muchas definiciones acerca del liderazgo, se encuentran expertos que muestran similitud y concordancia en diferentes habilidades y cualidades que los líderes actuales las poseen.

- **Innovación y creatividad.** Los líderes tienen el talento de identificar oportunidades que otros no lo pueden percibir a simple vista, las cuales conllevan a generar un mejor clima laboral reflejadas en las nuevas iniciativas propuestas por los trabajadores. Por otro lado, como dijo Steve Jobs, fundador de Apple, La característica principal que

distingue al líder de sus seguidores es la innovación, ya que ellos buscan estar en constante renovación y cambio positivos.

- **Carisma.** El líder debe de tener la habilidad de atraer, seducir a sus seguidores para que estos se involucren en todas las actividades, proyectos de la empresa. Gracias a esta habilidad este líder es capaz de obtener la confianza de sus trabajadores, así mismo que estos los respeten viéndolo como ejemplo y así puedan dar lo mejor de ellos con el fin de obtener los objetivos planteados.
- **Comunicación.** el líder tiene la capacidad transmitir a sus trabajadores no solo lo que se está buscando lograr dentro de la empresa sino también de qué manera se van a conseguir las metas de forma adecuada, clara, precisa y oportuna.
- **Delegación.** En una empresa es necesario saber delegar el trabajo y responsabilidades a todos los miembros del equipo para que de manera compartida puedan estar involucrados y sentirse importantes dentro de su ámbito laboral para el éxito del negocio.
- **Coordinación.** La habilidad de lograr que todos los empleados trabajen eficazmente de manera coordinada e integrada entre todas las partes para sacar provecho al máximo a los recursos que se disponen.
- **Colaboración.** Los líderes no solo guían y orientan a sus trabajadores hacia la obtención de las metas manteniéndose al margen de las cosas, sino colaboran activamente en todos los procesos y actividades laborales con todo su equipo, creando lasos estrechos entre los trabajadores mejorando el trabajo y la convivencia para obtener los resultados esperados.
- **Disciplina.** A pesar de que el líder impulsa y potencia al máximo las habilidades de los trabajadores este también debe de ser exigente con cada uno de sus integrantes para evitar que estos cometan errores en el desarrollo de sus actividades laborales, los seguidores deben de seguir ciertos parámetros y tener disciplina al momento de desarrollarlas.
- **Honestidad.** Se necesita que un líder tenga un comportamiento coherente, constante con altos valores e ideales que le permitan tomar buenas decisiones tanto en los éxitos como fracasos.
- **Entusiasmo.** Es necesario tener una actitud entusiasta que contagie a los trabajadores lo cual es una capacidad clave en el resto de las habilidades al momento de ejecutar sus actividades laborales.

1.3. Teorías del liderazgo

(Gómez Ortiz, 2008) En su estudio del liderazgo empresarias Nos presenta diversas teorías las cuales son:

1.3.1. Teoría del Gran Hombre- Gran Mujer

(Méndez, 2013) argumenta que los líderes no se hacen sino nacen con habilidades y características innatas. Los primeros estudios acerca del liderazgo se basaron en analizar a las personas que habían existido, vivido y actuado como grandes líderes. Normalmente estas personas pertenecían a la aristocracia, sin embargo, también había personas que tuvieron la oportunidad de serlo pertenecientes a la clase baja, a través de ello es atribuido que el liderazgo estaba relacionado primordialmente con la clase alta, a la crianza, educación que estos tenían y al mismo tiempo era hereditario.

1.3.2. Teoría de los rasgos

Esta teoría afirma que las personas nacen con rasgos de liderazgo hereditarios, algunos rasgos son particularmente innatas del liderazgo. Las que son aptas para ser líderes tienen la suficiente combinación de rasgos para serlos. Se afirmaba que los líderes que eran triunfadores se debían a los rasgos innatos que estos poseían. Estos rasgos están presentes en las características de la personalidad o algún rasgo físico que permite diferencias de sus seguidores dándoles particularidad. (Méndez, 2013)

Los rasgos del liderazgo son definidos de acuerdo con las conductas de los líderes y al proceso de influencia que estos tienen. La teoría trata de determinar cuáles son los rasgos innatos y generales que tiene un líder que se puedan expresar en todos los contextos de su trayectoria en cuanto a la dirección, guía que este tiene hacia los demás. Carl Jung agrupo a dos tipos de personas las cuales los puso en las categorías de extrovertidos e introvertidos. Así mismo el investigador Gordon Allport; afirmaba que las predisposiciones y tendencias que tenían los líderes eran determinantes de acuerdo con estas categorías al momento de emitir una respuesta. Esto les permitía integrar diferentes estímulos y respuestas de los líderes ante diferentes situaciones en las que se encontraban, por lo general estos estímulos y respuestas estaban asociados netamente a las conductas que estos tenían.

En el análisis realizada por Wexley (1990) en su investigación acerca de los rasgos presentes en los líderes encontró que estos eran más eficientes cuando tenían una motivación

direccionada con diferentes habilidades que les permitía relacionarse interpersonalmente con sus seguidores en el puesto de trabajo en el que se encontraban. Estos líderes ejercían influencia al desarrollar el poder personal, ya que de esta forma ellos podían persuadir sutilmente a sus seguidores para que estos se comprometían con la organización en una actitud colaboradora y no amenazadora. Con este método atravesó de la conducta se pudo constatar que los líderes son más capaces de reconocer cual es el tipo de conducta que deben ejercer de acuerdo a las situaciones en las que se encuentre ya que siempre son cambiantes a través de la flexibilidad que tienen ante los cambios. Estos resultados se ven reflejados en los niveles de motivación directiva y el manejo del poder.

- **Motivación directa:**

Para ser un líder efectivo, se requiere que este líder este altamente motivado para poder así manejar bien los procesos de dirección que este tiene a cargo. Miner (1965, 1978) estudió diversos aspectos que involucran la motivación dando como resultados característicos como que la voluntad de llevar a cabo sus actividades, el deseo de estar en constante competencia con sus compañeros, una actitud positiva frente a sus autoridades, trabajo en equipo, destacar en el equipo, ejercicio de poder.

Las características generales determinadas por Mann dividen en tres categorías: primero Habilidades técnicas, que integran están compuestos por todos los procesos, procedimientos, generalidades y técnicas que se utilizan en el desarrollo de sus actividades laborales en el equipo de trabajo del líder. Segundo habilidades interpersonales, que corresponden netamente a las conductas que tienen los seguidores, como también las habilidades de relacionarse con los demás, así mismo de comprender actitudes, sentimientos, y la comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo y tercero están las habilidades conceptuales: se hace referencia a las capacidades analíticas, pensamiento crítico y lógico, eficiencia en las relaciones ambiguas y complejas, formación de conceptos eficientes, resolución de conflictos, reconocimiento de conflictos, análisis de hechos y anticipar los cambios potenciales que puede suceder y prevenir daños futuros.

Entonces el líder debe preocuparse por las personas, en manejar sus ideas y conceptos, como también manejar bien las cosas, a esto se le llama direccionar las habilidades y fomentarlas para dirigir las diferentes actividades especializadas, como también establecer relaciones efectivas con sus compañeros, autoridades, subordinados y solucionar conflictos

para promover la innovación, como potenciar de manera efectiva la toma de decisiones y así solucionar problemas efectivamente. Esto lo faculta con factores de poder que en su ejercicio lo convierten en un líder natural.

- **Ejercicio del poder**

Los diferentes estudios acerca del poder se han enfocado en dos características fundamentales, uno de ellos es como los líderes efectivos acumulan su poder y como estos líderes influyen significativamente en el compromiso que tienen sus subordinados con la organización. Éstos se han estudiado desde el enfoque de los tipos del poder existentes de French y Raven: el poder de recompensar, de coaccionar, el poder de la experiencia, de legitimidad y de referenciar, los cuales significan que el líder puede acumular su poder.

El poder se centra en las características innatas del líder (poder personal) y en también en los atributos de liderazgo que poseen (poder del puesto). El poder se va acumulando en el proceso que este tiene relación con sus seguidores, ya que el líder siempre ha demostrado tener buen juicio, estas personas seguidoras estarán siempre dispuestos a ir con el acompañándolo cuando él se los pida o se les proponga alguna meta u objetivo que alcanzar.

El poder de se basa en el aprecio y la fidelidad de los subalternos y asimismo se logra mediante una evolución de permuta social. Se incrementa el dominio de referencia mediante el buen trato a los subalternos, en cambio si el líder representa rivalidad, sospecha, apatía hacia los subalternos, el dominio disminuye. Los líderes que quieran adquirir un vínculo particular y más amplio con sus subalternos deberán otorgarles obsequios valiosos, encomendando más trabajo y haciéndolos participes en las determinaciones acerca del trabajo en unidad. Por consecuencia el líder obtendrá un mejor compromiso de sus subalternos hacia las metas de la unidad de trabajo. (Dansereau, Graen y Haga, 1975).

El líder perderá poder y dominio antes sus subalternos, al no tener la capacidad para simbolizarlos de manera concisa en la emulación con distintos conjuntos por bajos recursos. En esto es significativo el uso de la autoridad en torno a arriba y abajo, y este planteamiento comunica que ambos están en relación. Sin el competente dominio hacia arriba para adquirir los recursos indispensables, salvaguardar los intereses del conjunto y adquirir el consentimiento para los cambios sugeridos, es improbable que el líder genere un vínculo de cambio seguro con sus subalternos.

1.3.3. Teoría conductual.

Está basada en la fundamentación del comportamiento del sujeto. Skinner (1988), fundador de esta facultad, decreto el comportamiento en términos de sucesos visibles y de las limitaciones que simulan cambiar en ellos; su esfuerzo está enfocado en generar los sucesos externos que fortalecen las posibilidades de que se vuelva a presenciar ese comportamiento más adelante, y que la conserva o cambia. Estos métodos de este concepto tratan de descubrir el patrón de comportamientos y sucesos que son principales características en los líderes efectivos. (Wexley y Yuki, 1998).

Por lo ya antes expuestos, la teoría conductual del liderazgo se interesa en resaltar las relaciones entre el comportamiento del poder y su desempeño en un equipo de trabajo, ya que se está enfocando más en que los líderes solo nacen para dirigir, controlar los efectos que logran los equipos de trabajo al realizar sus actividades.

Entre los conceptos que se desprenden de los conceptos psicológicos de la identidad, encontramos las conocidas teorías de la eventualidad; esto es una propuesta que se desprende del condicionamiento elaborado, el cual establece que el comportamiento cambia mediante sus propios resultados: la consecuencia de todo resultado operante decreta que tan posible es que el individuo haga sucesos parecidos. Si el resultado es apremiante, tienen más probabilidad que el. Basándose en estos conceptos, la teoría de liderazgo, designada de la condición, que estableció Fred Fiedler (1990), de igual forma en la teoría de la trayectoria y el objetivo desarrollado por House y Dessler (1990), tienen en cuenta que ciertas maneras de liderazgo son más efectivas cuando se involucran con múltiples factores, añadiendo la clase de labor que genera el líder, el volumen del conjunto y el nivel en el que se solicita de la colaboración de los participantes del grupo. Así mismo, también es indispensable encontrar tanto las variantes del suceso que se está estudiando como el vínculo entre estas, las muestras de liderazgo y los comportamientos.

1.3.4. Teoría situacional de Fred Fiedler.

La teoría situacional se desprende de la hipótesis de que la conducta correcta del líder obedece a que si el suceso del conjunto es beneficioso o perjudicial para él. Los sucesos que definen esta eventualidad son:

Relaciones líder-miembro: Se basa al tipo de vínculos entre el líder y su agrupación. Es medido por apariencias como lo bien que el sujeto sea incorporado y se le estime seguridad, y lo cordial y amigable que sea el vínculo que pueda tener con los integrantes.

Estructura de la tarea: Es la categoría en que la labor se planifica o se da entender mediante sucesos definidos. Es medido por la categoría de lucidez en que se pronuncian los objetivos, la cantidad de resultados que es posible usar y la categoría de modificación del resultado que se puede cerciorar recurriendo la autoridad a sucesos racionales.

Poder de posición: Es la categoría de la postura que obtiene el líder y que aprueba a que los miembros se unan a él y aprobar su liderazgo, puesto que este poder introduce el grado de poder para indicar sanciones y retribuciones

1.3.5. Teoría del gen del liderazgo.

Cyril Levicki (como se citó en Ortiz, 2006) distingue a los líderes y los gerentes, los percibe como los sujetos que deben estabilizar los intereses de innumerables individuos, que es el adecuado suceso de liderazgo, así como también deben ser idealista y mediador. Los líderes saben cómo poner ejemplos y modificar costumbres para que la sociedad renazca hacia la manera que requiere acoger para lograr la idealización del futuro. Manejan toda la agrupación de medios, personas, corriente de ingresos. Los gerentes tienen a una persona por arriba de ellos que toma el compromiso al menos en unos aspectos de su deber en la sociedad. Siempre habrá un individuo que se comprometa en la determinación y obligación final. El líder será el que asume la obligación general de la carga en todos los ámbitos que están por venir de la sociedad y de sus consecuencias.

- **Características**

Es autosuficiente, con buena cordura.

Tiene señales particulares de liderazgo (decencia, buena conducta, cortesía y respeto hacia el resto)

Excelente comunicación con los gerentes malos.

Buen dominio en las actividades nuevas y está siempre listo para una nueva actividad a mencionar.

Dispuesto a adquirir nuevos conocimientos en diferentes cosas que estén relacionados con lo laboral.

Una vida reservada, plena y prudente.

Atractivo: genera que todos deseen ser sus amigos y mantener una relación estrecha con él.

1.4. Estilos del liderazgo

1.4.1. Liderazgo Transformacional

Proceso mediante el cual el seguidor y líder intervienen, se caracteriza por tener carisma, en tal grado que los partidarios se sentían simpatizados y emularan al líder. Incrementando las capacidades de los trabajadores; son incentivados por retos, otorgándoles valor y mejor claridad a sus ideas. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los trabajadores; los estimula mediante desafíos y persuasión, proporcionándoles significado y entendimiento. Concluye incluyendo a cada uno de sus subalternos, otorgándoles guía, soporte y claridad. Villalón (2014)

Por otro lado, Omar (como se citó en González, González, Rios, & León, 2013) plantea que el líder transformacional empuja los vínculos generados en la confianza, por otro lado, el respeto en ambas partes es benéfica en el gozo laboral de cada individuo y en conjunto, brindándoles soporte en su desenvolvimiento en un campo de confianza y respeto. También esta clase de liderazgo, incentiva, impulsa al trabajador a pensar acerca de cuán importante es el trabajo en conjunto en las organizaciones, alentando a los miembros del conjunto, la

necesidad de solidaridad, prestación hacia la exploración de los fines organizados en provecho absoluto.

Por otro lado, Bass & Riggio (2008) afirma que Los líderes transformacionales motivan a sus subordinados a hacer más de lo que creían que era posible. Fijan perspectivas más rigurosas y suelen lograr rendimientos más sobresalientes. Los líderes transformacionales son de tener más seguidores más comprometidos y complacidos. Por otra parte, los líderes transformacionales permiten a sus seguidores a desarrollar su propio potencial, así mismo también se interesan en las necesidades de sus seguidores.

1.4.1.1. Dimensiones del Liderazgo Transformacional

Bracho & García (2013) las causas del liderazgo organizacional apuntan a una agrupación de componentes indispensables para alcanzar los ajustes e incorporar de este en el lugar institucional. En los factores de liderazgo transformacional, Bass y Avolio (2006), incluyen los siguientes:

- **Influencia idealizada por atributos:** detalles del líder que apuntan a las cualidades carismáticas de influencia en los miembros, logrando que estos estén cómodos, sientan orgullo de estar trabajando con un líder, puesto que sus metas han construido de él, una persona de éxito transmitiendo firmeza y determinación. (Ruiz de la Cruz, 2011)
- **Influencia idealizada por conducta:** Comportamiento del líder, el cual expresa seguridad y respeto en sus seguidores. Su personalidad ocasiona un estilo ejemplar. El líder enseña con el ejemplo sus virtudes y fortalezas más sobresalientes. (Ruiz de la Cruz, 2011)
- **Inspiración motivacional:** Es el líder que tiene como fortaleza fundamental incentivar a la gente para alcanzar un buen trabajo, motivando a sus seguidores a luchar con todas sus fuerzas y comprometerse en lograr sus objetivos trazados.
- **Estimulación intelectual:** Es aquel líder que utiliza el empoderamiento con el objetivo de que otros piensen y reflexionen acerca de los problemas y resuelva sus propias fortalezas, buscando soluciones a sus problemas organizacionales. Este tipo de estimulación es muy útil a los seguidores a preguntarse a sí mismos y vean las posibilidades de resolver sus problemas de la mejor manera posible.

- **Consideración individual.** Según los autores establecen que en esta clase interviene la empatía, habilidad para establecer retos y nuevas oportunidades a las personas. Todo líder tiene como deber escuchar y expresarse de manera efectiva.

El líder transformacional toma en cuenta a cada uno de sus seguidores tomándolos en cuenta y presente en cada decisión conversación que este tenga para así poder enfocar los interés individuales en globales de la organización, este líder entiende que cada seguidor tiene virtudes y fortalezas diferentes las cuales ha sabido identificar y atender personalmente a cada uno de ellos para así poder identificar cada necesidad con el fin de poder delegarles actividades y responsabilidades contribuyendo a la construcción de confianza y apoyo incondicional.

1.4.1.2. Cualidades del líder transformacional

El líder transformacional posee diferentes cualidades y habilidades dentro de las cuales, según Hall, Johnson, Wysocki, & Kepner (2012) citando a Northouse (2001) nos brindan las siguientes:

- Incentiva a sus seguidores a realizar lo mejor para la organización.
- Es un modelo a seguir por los altos valores que posee
- Escucha todas las ideas y puntos de vista y trabaja con todos en constante cooperación.
- Crea una visión, usando personas en la organización
- Promueve y actúa como un agente de cambios dentro de la organización
- Contribuye de manera activa en la organización e impulsa a sus seguidores seguir con los mismos pilares.

1.4.2. Liderazgo Transaccional

Bass y Riggio (como se citó en Berdecía, Gonzáles, & Carrasquillo, 2013) afirman que el líder transaccional observa los requisitos de los y objetivos de los seguidores, después les guía con lucidez como podrían realizar mencionadas obligaciones a cambio de cumplir con las metas especificadas. Por consecuencia los seguidores obtienen obsequios por su desarrollo en el trabajo y el líder obtiene un beneficio porque sus seguidores cumplen sus labores. Las

particularidades principales que regularizan el liderazgo transaccional son que emplea los cambios y el convenio con los seguidores con a condición de cumplir con los objetivos organizacionales, y vigilar muy atentamente las tareas de los seguidores con el fin de prevenir equivocaciones en los procedimientos y reglas especificadas.

Figuroa (2012) Todo líder transaccional está involucrado en las ganas del seguidor por el intercambio de obsequios y por la organización de un ambiente en el cual haya una apreciación de uniones más inmediatas y objetivos deseados. Según el criterio de este enfoque, él es un diagnosticador interior, que entiende perfectamente las obligaciones y posibilidades de sus subalternos.

1.4.2.1. Dimensiones del Liderazgo Transaccional

- **Recompensa contingente:** Asocian los objetivos con las retribuciones, depuran las posibilidades, tienen los recursos indispensables, decretan metas con aprobación, y tienen diversos tipos de remuneraciones por un desenvolvimiento empeñoso y bueno. (Recursos Humanos, 2011)
- **administración atractiva por excepción:** El líder activo es cuidadoso en determinados problemas y posee sistemas de control que le avisan de las alertas. Su estilo se inclina a producir un desenvolvimiento medido. (Mendoza & Ortiz, 2006)
- **administración pasiva por excepción:** Todo líder se inclina hacia *laissez faire*, pero eficaz cuando hay obstáculos que necesitan de su supervisión. Previene diversas modificaciones en el statu y solo actúa cuando los problemas son excepcionales. (Mendoza & Ortiz, 2006)

1.4.3. Laissez faire

Este en realidad no es un líder ejemplar y tiene poco que ofrecer con respecto de enfoque y apoyo. No casi toma decisiones, no es ordenado y consiente al resto a hacer lo que quieran. “No muestra interés en si hace o no lo hace”

Este tipo de líderes no suele intervenir a menos que sea sumamente necesario en la labor que realizan sus trabajadores.

Así mismo no otorgan los recursos necesarios y a sus trabajadores para que esté puedan realizar sus actividades de forma correcta, no prioriza el desarrollo competitivo ni emocional de los mismos.

1.5.Liderazgo en las empresas familiares

Dice Irigoyen H, (2005:42), que los líderes de una empresa familiar son quienes poseen la propiedad y la directiva de la empresa le pertenece a uno o más miembros de una familia. Dentro del ambiente laboral de una empresa familiar existen dos sistemas (sistema empresa y sistema familia). Las relaciones laborales son básicamente emocionales debido a la relación de familia que tienen los miembros de la empresa así mismo se basa en el cumplimiento de los trabajos encomendados.

Para Rodríguez & Rodríguez (2012) citando a diversos autores señala que en una empresa familiar existe un alto nivel de compromiso y comportamientos morales, que pueden ser explicados por los valores sociales de la familia. Los líderes comparten reglas y valores iguales permitiendo a la empresa tomar decisiones más rápidamente (Pieper, T.M, 2010). Esta rapidez puede ser una ventaja competitiva para la empresa familiar.

1.5.1. Características de liderazgo en las empresas familiares.

AEA Business School (2017) nos señala las siguientes características

- La toma de decisiones depende de la capacidad de voto mayoritario de los miembros de la familia ya sea de quienes la fundaron o de los sucesores.
- La gestión, toma de decisiones y gobierno de la empresa al menos un representante de la familia tiene que participar
- Al transferirse la empresa a los sucesores también se transfieren el capital social y cultural muy aparte de los activos financieros.

1.5.2. Ciclo de vida de las empresas familiares

(Goyzueía Rivera, 2013) Estas empresas en su crecimiento atraviesan por unos pasos transformativos con modelos predecibles. Aquí los líderes compiten consecutivamente con los nuevos retos que ocasionan que la empresa incremente y madure. Si no se anticipan estos retos, nacen las enormes dificultades. En cambio, hay bastantes cosas que los encargados de la empresa familiar deben realizar para conservar la supervivencia de la empresa y el bien de la familia.

1.5.2.1. Crecimiento y desarrollo:

El líder fundador busca crear un nuevo proyecto el cual pueda sobrevivir al paso de los años y de los cambios, teniendo una baya muy alta que es encontrar al personal competente para realizar las labores encomendadas así mismo de saber influir y motivarlos para que puedan desarrollar sus labores de manera correcta. De igual forma existen problemas que van surgiendo como es la sucesión del liderazgo, habiendo un poco de incertidumbre de cómo se irán manejando las cosas dentro de la empresa en cuanto a la toma de decisiones, delegaciones y actividades a realizar.

1.5.2.2. Primera crisis por falta de delegación.

Las decisiones del líder fundador han permitido que los negocios estén perdurando y creciendo hasta un cierto punto donde es necesario un cambio ya que no puede hacer todo como antes.

El líder tiene que tomar decisiones importantes y críticas para superar la crisis, para ello es necesario delegar algunas funciones a personas que son capaces de sobresalir y tomar las riendas de lo que les encomienda. Siempre habrá una cierta desconfianza en aquellas personas las cuales delegará funciones puesto que el no tendrá tiempo para controlar las acciones que realicen, pero es totalmente necesario realizarlas.

1.5.2.3. Crecimiento y desarrollo.

Mientras que la empresa crece y madura, aparecen distintos problemas los cuales el líder debe lidiar con ellos. Los cambios que se presentan obligan a la familia a tomar decisiones para mantener una ventaja competitiva en la empresa. Es por ello que los fundadores delegan responsabilidades y parte del poder para mantener dicha ventaja y sostenible al negocio. Los fundadores en el trayecto del crecimiento del negocio enseñan valores y creencias a los trabajadores, así como estos puedan pasar de generación en generación. En transcurso del tiempo habrá una competencia para obtener el liderazgo tanto por parte de los miembros de la familia como de los que no lo son. Finalmente, el retiro y la distribución de la propiedad y la riqueza se vuelven factores claves en la planeación del liderazgo y las transiciones

1.5.2.4. Segunda crisis por el ingreso de los hijos.

Dentro de esta etapa se encuentra la participación de los hijos en la empresa en diferentes actividades de la misma. Si bien esta etapa genera en la familia mucho entusiasmo no deja de presentarles ciertas dificultades:

- Hay una cierta confusión en roles que desempeña el padre(líder) puesto que dentro de la empresa los hijos lo siguen viendo como el padre que es dentro de la casa, esta confusión provoca un conflicto de poderes.
- El creador(líder) prefiere la confianza y la responsabilidad de los hijos por encima de la motivación que puedan tener para lograr sus objetivos en la empresa, que de por si no permanecen claros.
- El creador prefiere la confianza y la responsabilidad de los hijos por encima de la formación que puedan tener para lograr sus objetivos en la empresa, que por si acaso, no permanecen claras.

2. Capital social.

2.1. Concepto de capital social

(Peña Gonzales, 2017) Estudiando a varios autores dentro de su pesquisa concluye que el capital social, deducido como “la adición de los recursos recientes y condicionales establecidos dentro, utilizable mediante y desprendidos de la red de vínculos que tiene una entidad social o particular.” (Nahapiet & Ghoshal, 1998, p. 243)

La noción de capital social organizacional fue nombrado por Leana y Van Buren en 1999, para mencionar a un recurso que evidencia la realidad de los vínculos sociales que favorece tanto a la empresa como a sus miembros.

El capital social se entiende como una expresión de la participación que hay en los individuos en una comunidad. Al mencionar que se incrementa mientras más se une, quiere decir que es una actividad que se vigoriza y aumenta por el trabajo en unión y continuo entre individuos. Ciertas estrategias que ayudan con su crecimiento son las que buscan para poner a prueba destreza y responsabilidad en causas sociales, sin embargo, también necesitan un impulso de organización con diversos espacios semejantes, para que con su crecimiento ocasiones una impresión en las fisuras sociales y las diferencias. (Gutiérrez & Miranda , 2015)

Por otro lado, el autor (Adam & Roncevic, 2003)mencionando a varios autores que el capital social es la mejor intención utilizable a personas o grupos. Su origen la encontramos en la estructura de la red social.

Sus resultados se desprenden de la información que hace utilizable para el actor. Así mismo hay en las uniones activas entre los individuos, donde la “Creencia, la comprensión

recíproca, los méritos compartidos y las conductas relacionan a los miembros de redes de personas.

(Prusak y Cohen, 2001, p.4).

Por ejemplo, fomentar la cooperación, forjar compromisos y dar retroalimentación son notó habilidades basadas en capital social.

(McCallum & O'Connell, 2008) Afirma que el capital social es la adecuada voluntad permisible a personas o grupos. Su origen está en la forma y el entorno de la red social del actor (pg. 23). De sus efectos se desprenden, la información, dominio y apoyo que hace accesible para el actor. Así como existen los vínculos activos entre los individuos, donde el apoyo, el entendimiento recíproco, los deberes compartidos y las conductas relacionan a los miembros de redes humanas, realizando una acción cooperativa."(Prusak y Cohen, 2001, p.4).

2.2.Dimensiones del capital social.

- **Dimensión estructural:** Permite a una red de miembros la entrada a algunos recursos específicos, mientras bajan los precios de transacción, a la vez puede realizar una solicitud de estos miembros de la red, no permitiendo su comportamiento personal.
- **Dimensión relacional:** Se caracteriza por elevados niveles de credibilidad, reglas compartidas y un objetivo de identidad.
- **Dimensión cognitiva:** Es la comprensión recíproca entre los empleados y se logra mediante la existencia de Nahapiet y Ghoshalav (como se citó en Agotegaray, 2010) lenguaje distribuido y del cambio de historias. Cuando estos elementos se conservan, los trabajadores pueden opinar acerca de la problemática, transfiriendo ideas, distribuyendo aprendizajes, otorgarse en forma recíproca un acompañamiento más certero

Bolino, Turnley y Bloodgoog (como se citó en Agotegaray, 2010) afirman que los elevados niveles de Capital social Cognitivo otorgan a los trabajadores una visión común para recibir e identificar eventos similares.

2.3.Definición de términos básicos.

Liderazgo: Ochugudu & Ayatse (2013) citando a Frito (2003) explica el liderazgo como, el empleo de estrategia principal de ofrecer el motivo inspirador y realzar el potencial de los personales para el crecimiento y el desarrollo.

III. Hipótesis.

Hipótesis de investigación:

H: Hay influencia significativa de los estilos del liderazgo en el capital social de la empresa familiar ABC- Lima 2018

IV. Metodología.

4.1. Tipo y nivel de investigación

El enfoque de investigación realizada fue cuantitativo, es una técnica de recopilación de información a de encuestas utilizando herramientas estadísticas, matemáticas entre otras para poder obtener resultados para así estos se pudieron medir y cuantificar. (Hernández et al, 2018, pág. 83)

El tipo de investigación fue aplicada ya que se pretendió resolver un problema en específico de la empresa puesta en estudio.

La investigación es correlacional causal de nivel explicativo.

4.2. Diseño de investigación

De diseño fue no experimental ya que no se manipuló ninguna variable, de igual forma transversal puesto que se desarrolló en un tiempo determinado siendo este el año 2018 donde se llevó a cabo la recopilación de los datos pertinentes para la misma. Dentro de la investigación se buscó identificar la influencia que tienen los estilos del liderazgo en el capital social de la empresa.

4.3.Población, muestra y muestreo

La presente investigación tubo como población a los trabajadores de la empresa familiar ABC de la ciudad de lima específicamente del rubro de la división de llantas, siendo 36 las personas quienes brindaron la información pertinente que ayudaron con el desarrollo del estudio, siendo los estudiados trabajadores a partir de 1 año de antigüedad en su puesto de trabajo. Muestra censal.

4.4.Criterios de selección

La población de estudio para la investigación correspondió a una de las unidades de negocio de la empresa la cual fue seleccionada de acuerdo a la representatividad que tiene en el mercado y así mismo por la identificación del liderazgo.

De igual forma los trabajadores seleccionados contaron con un mínimo de 1 año de antigüedad laborando en la empresa, debido al conocimiento de todos los procesos administrativos como también conocen a profundidad al personal de su entorno.

Todas las personas que fueron utilizadas para la investigación corresponden a un mismo sector geográfico que es la ciudad de Lima.

4.5. Operacionalización de variables

Tabla N° 1: Operacionalización de variables

VARIABLE	CONCETO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
CAPITAL SOCIAL (Variable dependiente)	Podemos entender al capital social como una manifestación de la interacción y de la colaboración que existe entre las personas dentro de una comunidad. Al decir que crece mientras más se use, significa que es una actividad que se fortalece y amplía por el trabajo conjunto y continuo entre personas. Algunas estrategias que contribuyen con su crecimiento son aquellas que buscan, justamente, la puesta en práctica de habilidades y compromiso a favor de causas sociales como proyectos de desarrollo. (Gutiérrez & Miranda, 2015)	Capital Social estructural	Intercambio de información	<p>Mis compañeros y yo establecemos una comunicación abierta y honesta entre nosotros</p> <p>Mis compañeros y yo no actuamos con intenciones ni asuntos ocultos</p> <p>Mis compañeros y yo aceptamos las críticas constructivas sin tomarlas de manera personal</p> <p>Mis compañeros y yo discutimos temas personales si estos afectan nuestro desempeño</p> <p>Mis compañeros y yo compartimos información entre sí, de manera voluntaria</p> <p>Mis compañeros y yo nos mantenemos informados entre todos.</p>	Cuestionario Escala de Likert 1-7
		Capital social Relacional	Confianza	Se puede confiar en mis compañeros y yo de esta empresa.	

			<p>Mis compañeros y yo solemos ser considerados con los sentimientos de los demás</p> <p>Mis compañeros y yo tenemos confianza mutua entre nosotros.</p> <p>Mis compañeros y yo mostramos una gran integridad</p> <p>Hay espíritu de equipo entre mis compañeros y yo en esta empresa.</p> <p>En general, mis compañeros y yo somos confiables</p>	<p>Cuestionario Escala de Likert 1-7</p>
	<p>Capital social cognitivo</p>	<p>visión Compartida</p>	<p>Mis compañeros y yo compartimos las mismas ambiciones y visión para la empresa.</p> <p>Mis compañeros y yo seguimos de manera entusiasta la misión y metas colectivas de la empresa</p> <p>Mis compañeros y yo tenemos un propósito común</p> <p>Los trabajadores de esta empresa están comprometidos con las metas de la empresa</p>	

			Mis compañeros y yo de esta empresa nos vemos a sí mismo como compañeros al planificar la dirección de la empresa	Cuestionario Escala de Likert 1-7
			Todos estamos completamente de acuerdo en la visión de la empresa	
			El líder está ausente cuando se le necesita	
			El líder evita tomar decisiones	
			el líder se demora a la hora de responder a cuestiones urgentes	

VARIABLE	Subvariable	CONCETO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
ESTILOS DEL LIDERAZGO (variable independiente)	Liderazgo Transformacional	<p>El liderazgo transformacional es importante ya que incrementa la motivación, los valores, rendimiento de los seguidores debido a la gran influencia que este tiene. El líder transformacional como tal da sentido de identidad, compromiso entre el seguidor y la organización permitiéndole dar lo mejor de él para la obtención de buenos resultados. Así mismo le permite asumir más responsabilidades dentro de su ámbito laboral, mismo tiempo estar dispuesto a colaborar y fortalecer los lazos entre el equipo para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y no solo personales.</p> <p>(Odumeru & Ifeanyi, 2013)</p>	Influencia Idealizada por conducta	<p>El líder nos habla de los valores y creencias que son más importantes para él</p> <p>El líder especifica la importancia de tener un fuerte sentido del propósito</p> <p>El líder considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones</p> <p>El líder enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar</p>	Cuestionario Escala de Likert 1-7

--

Influencia Idealizada por atributos	Estoy orgulloso de estar asociado con el líder	Questionario Escala de Likert 1-7
	El líder va más allá de su propio interés en beneficio del grupo	
	El líder actúa de forma que se gana mi respeto	
	El líder exhibe un gran sentido del poder y de la confianza	
inspiración motivacional	El líder habla con entusiasmo acerca del futuro	
	El líder habla con entusiasmo acerca de los logros	

--

	que deben conseguirse	Cuestionario Escala de Likert 1-7
	El líder articula una apremiante visión del futuro	
	El líder expresa confianza en que se alcanzarán los objetivos	
estimulación intelectual	El líder reexamina las asunciones críticas cuestionándose si son apropiadas	
	El líder busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas	
	Consigue que vea los	

--	--

	<p>problemas desde muchos ángulos diferentes</p> <p>El líder sugiere nuevas formas de ver como completar las tareas</p>
consideración individualizada	<p>El líder dedica su tiempo a enseñar y formar</p>
	<p>El líder me trata más como una persona que como miembro de un grupo</p>
	<p>El líder considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones</p>

				que otras personas	
	Liderazgo transaccional	<p>líder transaccional observa los requisitos de los y objetivos de los seguidores, después les guía con lucidez como podrían realizar mencionadas obligaciones a cambio de cumplir con las metas especificadas. Por consecuencia los seguidores obtienen obsequios por su desarrollo en el trabajo y el líder obtiene un beneficio porque sus seguidores cumplen sus labores.</p>	Recompensa contingente	El líder me ayuda a desarrollar mi capacidad	<p>El líder me apoya a cambio de mis esfuerzos</p> <p>El líder argumenta en términos específicos quién es el responsable a la hora de lograr los objetivos de rendimiento</p> <p>El líder deja claro lo que uno puede esperar recibir si se consiguen los objetivos</p> <p>El líder expresa</p> <p>Questionario Escala de Likert 1-7</p>

				satisfacción cuanto consigo las expectativas	Cuestionario Escala de Likert 1-
			administración excepción (activa)	El líder enfoca su atención en las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada	
				El líder concentra toda su atención en los errores, quejas y fallos	
				El líder recuerda todos los fallos	
				El líder hace que dirija mi atención hacia los	

				<p>fallos a la hora de cumplir lo establecido</p>	7
			<p>administración por excepción (pasiva)</p>	<p>El líder evita intervenir hasta que los problemas son serios</p>	
				<p>El líder espera que las cosas vayan mal antes de actuar</p>	
				<p>El líder demuestra que cree firmemente en el dicho "si no está roto no lo arregles"</p>	
				<p>El líder hace ver que los problemas deben convertirse en crónicos antes de</p>	

			actuar	
Laissez-Faire	Este en realidad no es un líder ejemplar y tiene poco que ofrecer con respecto de enfoque y apoyo.	No liderazgo	El líder evita involucrarse cuando surge alguna cuestión importante	

Autor: Carrie & Frits, (2006) and Bass & Avolio (2004)

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que se utilizó dentro de la investigación fue la encuesta para poder procesar la información recopilada durante la investigación. Las encuestas serán aplicadas tanto para el personal administrativo como también a los trabajadores de las diferentes áreas de la empresa con el fin de obtener y enriquecer la investigación.

Como instrumento se utilizó el cuestionario de Liderazgo Multifactorial (5x-Corto) elaborado por Bass & Avolio (2004) quien inicialmente lo presentó en una escala de Likert este cuestionario consta de 36 ítems respectivamente, de los cuales 20 ítems ayudan a identificar el liderazgo transformacional, 12 ítems ayudan a identificar el liderazgo transaccional y 4 ítems identifican el liderazgo Laissez-Faire

Otro instrumento utilizado fue el cuestionario del capital social empresarial elaborado por Carrie & Frits, (2006) originalmente es medido en una escala de Likert este cuestionario consta de 18 ítems.

Fiabilidad del constructo:

Con el fin de analizar la confiabilidad del instrumento utilizado para medir el capital social se procedió a realizar la prueba estadística del alfa de cronbach de cada dimensión, teniendo como resultados de la dimensión estructural 70%, de la dimensión relaciona un 87% y por último de la tercera dimensión cognitiva un 76%; por lo tanto, determinando que el instrumento es totalmente confiable ya que se necesita un porcentaje mayor o igual a 70%.

Por otro lado, de igual forma para analizar la confiabilidad del instrumento utilizado para medir los estilos de liderazgo se procedió a realizar la prueba estadística del alfa de Cronbach teniendo como resultados: en la primera sub variable siendo esta el liderazgo transformacional como dimensiones :influencia idealizada por conducta con un 79%, Influencia Idealizada por atributos con un 89%, inspiración motivacional con un 87%, estimulación intelectual con un 83%, consideración individualizada con un 71%; como segunda subvariable el liderazgo transaccional teniendo como dimensiones: Recompensa contingente con un 77%, administración excepción (activa) con un 84%, administración por excepción (pasiva) con un 79% y como tercera subvariable el liderazgo Laissez-Faire con un 80%.

Validez del constructo

Capital social

Estilos del Liderazgo

Por tener una muestra pequeña en la investigación muchas veces la prueba de KMO y Bartlett no permite obtener un porcentaje aceptable o tampoco emite ningún resultado, para lo cual se procede a utilizar otras pruebas estadísticas para su respectiva verificación, siendo una la prueba de comunalidades. Según esta prueba, las preguntas son significativas a partir del 0.4, lo cual fue cumplido en su totalidad.

La siguiente prueba que se utilizo es la varianza total explicada. Según esta prueba, se obtuvo como resultado un 80%, lo cual quiere decir que las dimensiones explican el total del constructo.

4.7.Procedimientos

Inicialmente para la investigación se realizó un viaje a la ciudad de Lima con el fin de visitar a la empresa para una entrevista con el administrador encargado de la división, quien brindó las pautas e información necesarias que se pueden requerir durante la recolección de datos, de igual forma se obtuvo la carta membretada de aceptación.

Para la recolección de datos se tuvo apoyo de un encuestador para evitar sesgos en la investigación puesto que el investigador puede haber influido en el momento de la recopilación de datos por parte del encuestado debido a la relación estrecha que mantiene con el personal administrativo como también con algunos operarios de la organización. Para lo cual fue conveniente utilizar una tercera persona como apoyo para así poder determinar la validez, confiabilidad y objetividad de los resultados.

Para la aplicación del cuestionario se realizó una previa coordinación con el administrador con el fin de establecer las fechas destinadas a dicha aplicación, la cual fue en el mes de octubre tomando 3 días de aplicación de acuerdo a la disponibilidad de horarios de los trabajadores tanto administrativos como operarios, siendo estos el día sábado, lunes y martes respectivamente.

Durante la aplicación de las encuestas se procedió a explicar en qué consistía dicha encuesta, teniendo la misma una duración de 30 minutos, siendo los encuestados un número total de 36 personas siendo estas ya seleccionadas anteriormente. De igual forma durante el desarrollo hubo personas que no entendían algunos ítems para lo cual se procedió a darles una breve explicación.

4.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Una vez aplicadas las respectivas encuestas, se procedió a ingresar los resultados en el programa estadístico SPSS (versión 25.0) para el procesamiento y análisis de datos. Siendo las estadísticas utilizadas (análisis de fiabilidad de los constructos, análisis factorial KMO y Bartlett, pruebas de normalidad, gráficos, correlaciones y regresión). Teniendo como variable independiente a los estilos del liderazgo y como variable dependiente al capital social con el fin de determinar si existe influencia.

4.9. Matriz de consistencia

Tabla N° 2: Matriz de consistencia.

Problema Principal	Objetivo Principal	Factores	Indicadores/ Operacionalización
<p>Presencia de uno de los estilos del liderazgo en la empresa familiar ABC el cual influye en el capital social de la misma permitiendo establecer relaciones interpersonales basadas en la confianza, compañerismo, comunicación abierta y honesta.</p>	<p>Determinar la influencia de los estilos del liderazgo en el capital social de la empresa familiar ABC- división llantas.</p>	<p>Capital social empresarial (variable dependiente)</p> <p>Capital Social estructural</p> <p>Capital social Relacional</p> <p>Capital social cognitivo</p> <p>Estilos del liderazgo (variable independiente)</p>	<p>los trabajadores de la empresa establecen una comunicación abierta y honesta entre ellos</p> <p>los trabajadores de esta empresa no actúan con intenciones ni asuntos ocultos</p> <p>los trabajadores de esta empresa aceptan críticas constructivas sin tomarlas de manera personal</p> <p>los trabajadores de esta empresa discuten temas personales si estos afectan su desempeño</p> <p>los trabajadores de esta empresa comparten información entre sí, de manera voluntaria</p> <p>los trabajadores de esta empresa se mantienen siempre informados entre ellos</p> <p>puedo confiar en los trabajadores de esta empresa</p> <p>los trabajadores de esta empresa suelen ser considerados con los sentimientos de los demás</p> <p>los trabajadores tienen confianza mutua en esta empresa</p> <p>los trabajadores de esta empresa muestran una gran integridad</p> <p>hay espíritu de equipo entre los trabajadores de esta empresa</p> <p>en general, los trabajadores de esta empresa son confiables</p> <p>los trabajadores de esta empresa comparten las mismas ambiciones y visión para la empresa.</p> <p>los trabajadores de esta empresa siguen de manera entusiasta la misión y metas colectivas de la empresa</p> <p>los trabajadores de esta empresa tienen un propósito común</p> <p>los trabajadores de esta empresa están comprometidos con las metas de la empresa</p> <p>los trabajadores de esta empresa se ven a sí mismos como compañeros al planificar la dirección de la empresa</p>

		<p>Transformacional</p> <p>Transaccional</p> <p>Laissez-Faire</p>	<p>todos estamos completamente de acuerdo en la visión de la empresa</p> <p>El líder nos habla de los valores y creencias que son más importantes para él</p> <p>El líder especifica la importancia de tener un fuerte sentido del propósito</p> <p>El líder considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones</p> <p>El líder enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar</p> <p>Estoy orgulloso de estar asociado con el líder</p> <p>El líder va más allá de su propio interés en beneficio del grupo</p> <p>El líder actúa de forma que se gana mi respeto</p> <p>El líder exhibe un gran sentido del poder y de la confianza</p> <p>El líder habla con entusiasmo acerca del futuro</p> <p>El líder habla con entusiasmo acerca de los logros que deben conseguirse</p> <p>El líder articula una apremiante visión del futuro</p> <p>El líder expresa confianza en que se alcanzarán los objetivos</p> <p>El líder reexamina las asunciones críticas cuestionándose si son apropiadas</p> <p>El líder busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas</p> <p>Consigue que vea los problemas desde muchos ángulos diferentes</p> <p>El líder sugiere nuevas formas de ver como completar las tareas</p> <p>El líder dedica su tiempo a enseñar y formar</p> <p>El líder me trata más como una persona que como miembro de un grupo</p> <p>El líder considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que otras personas</p> <p>El líder me ayuda a desarrollar mi capacidad</p> <p>El líder me apoya a cambio de mis esfuerzos</p> <p>El líder argumenta en términos específicos quién es el responsable a la hora de lograr los objetivos de rendimiento</p> <p>El líder deja claro lo que uno puede esperar recibir si se consiguen los objetivos</p> <p>El líder expresa satisfacción cuanto consigo las expectativas</p>
--	--	---	--

			<p>El líder enfoca su atención en las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada</p> <p>El líder concentra toda su atención en los errores, quejas y fallos</p> <p>El líder recuerda todos los fallos</p> <p>El líder hace que dirija mi atención hacia los fallos a la hora de cumplir lo establecido</p> <p>El líder evita intervenir hasta que los problemas son serios</p> <p>El líder espera que las cosas vayan mal antes de actuar</p> <p>El líder demuestra que cree firmemente en el dicho “si no está roto no lo arregles”</p> <p>El líder hace ver que los problemas deben convertirse en crónicos antes de actuar</p> <p>El líder evita involucrarse cuando surge alguna cuestión importante</p> <p>El líder está ausente cuando se le necesita</p> <p>El líder evita tomar decisiones</p> <p>el líder se demora a la hora de responder a cuestiones urgentes</p>
	Objetivos Específicos	Hipótesis	
	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el capital social dentro de la empresa • Determinar el estilo del liderazgo presente en la empresa • Determinar la 	<ul style="list-style-type: none"> • Si existe una influencia positiva de los estilos del liderazgo en el capital social. 	

	<p>influencia del liderazgo transformacional, transaccional y Laissez-Faire en el capital social de la empresa.</p>		
<p>Diseño de Investigación</p> <p>No experimental/transversal</p>	<p>Población Muestra</p> <p>36 trabajadores de la empresa. Muestra censal</p>	<p>Técnicas Estadísticas</p> <p>Encuestas.</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Enfoque cuantitativo</p>

4.10. Consideraciones éticas

Se brindó la información necesaria a los encuestados sobre del uso que se darán a los datos recolectados de las encuestas. Así mismo para la realización de las mismas, las personas de brindaron verbalmente su previo consentimiento

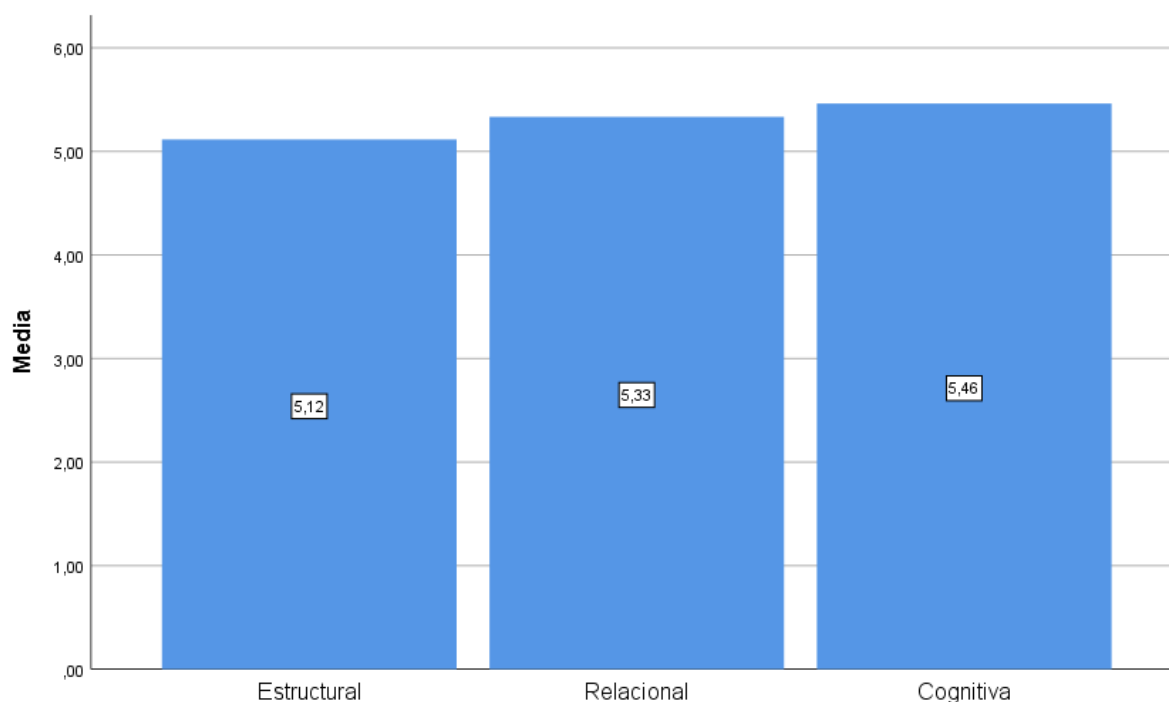
Las encuestas realizadas fueron confidenciales por parte del investigador, de igual forma las preguntas realizadas durante la encuesta fueron dentro del contexto del objeto de investigación manteniendo respeto por la vida íntima y privada del trabajador.

V. Resultados y discusión

A continuación, se muestran los resultados de la investigación, así mismo se procede a mostrar la discusión respectiva.

Con respecto al primer objetivo específico de la investigación, el cual fue determinar la situación actual del capital social dentro de la empresa se obtuvo que en la empresa familiar ABC de la ciudad de Lima, el capital social es muy bueno teniendo una puntuación de 5.30, resaltando todas las dimensiones con resultados significativos con puntuaciones altas teniendo una mínima brecha de diferencia. Tal como se aprecia en la Figura N°1, la dimensión cognitiva es la más representativa con un 5.46 teniendo ésta como indicadores claves la visión compartida, el entendimiento mutuo y el propósito en común. Ahora bien, la dimensión estructural, la cual se refiere a la comunicación, obtuvo un puntaje de 5.12, puntaje que tampoco es nada despreciable.

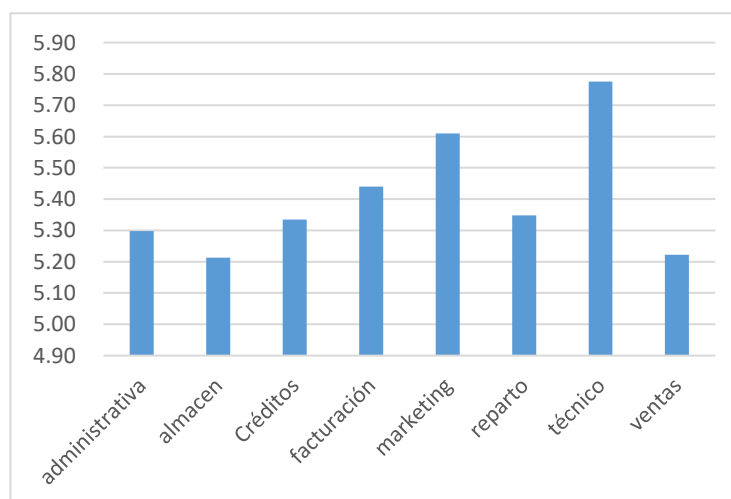
Figura N° 1: Capital Social.



En la empresa familiar ABC de la ciudad de Lima los trabajadores tanto administrativos como operarios mantienen una relación laboral con buena comunicación, confianza, comparten información con el único fin de que cada uno desarrolle de manera eficiente sus actividades, por otro lado este tipo de relación se ha cultivado gracias a que la empresa realiza actividades de integración, donde cada uno de los trabajadores sin importar el nivel jerárquico interactúan, se conocen, permitiéndoles desarrollar un propósito en común, estar altamente comprometidos con la empresa y desarrollar de manera entusiasta la misión y metas colectivas, sintiéndose que son parte importante para el buen funcionamiento de la empresa cuidando la integridad y dignidad de cada uno de ellos, esto se ve claramente evidenciado en los resultados obtenidos.

Existen investigaciones del capital social como la del autor Muniady et al (2015) quién hizo un estudio a diversos microempresarios de Malasia obteniendo como resultados que el coeficiente de la dimensión cognitiva tiene un efecto positivo y significativo en la dimensión del capital social estructural con un 0.54% , mientras que la dimensión relacional su coeficiente es relativamente bajo y no significativo con un 0.07%, sin embargo el capital social estructural tiene un considerable efecto en el desempeño de las microempresas estudiadas con un 0.58% teniendo gran relevancia, dicho autor apoya la investigación mostrando la dimensión cognitiva con más altos resultados, teniendo puntos de importancia como el intercambio de información, la comunicación honesta y confiable entre los trabajadores.

Figura N° 2: Área y capital social:



En los resultados obtenidos se puede observar que las diferentes áreas de la empresa en estudio concuerdan tener un buen capital social siendo el área que más resalta dicho componente es el área de técnico con un indicador de 5.78, sin embargo no es relevante debido a la poca cantidad de trabajadores en esta área siendo 2 respectivamente, así mismo cabe resaltar que el área con más personal laborando es el área de almacén(operativa) con un número de 12 personas y el área administrativa con 8 personas para las cuales le dan al capital social puntajes bastante aceptables. Es importante señalar que el área de ventas el puntaje obtenido es uno de los más bajos, siendo las causantes la presión laboral y los constantes viajes de trabajo que realizan los trabajadores con el fin de cumplir con las metas establecidas; por ello es importante que el personal administrativo se encargue de realizar reuniones periódicas de integración, para así fomentar el compañerismo, la comunicación abierta y honesta entre ellos, con el fin de mejorar el capital social dentro del área.

Siguiendo con la investigación se presentan los resultados de segundo objetivo siendo éste determinar el estilo del liderazgo presente en la empresa teniendo como resultados que:

En la empresa familiar ABC el ejercicio del liderazgo se encuentra presente las actividades que realizan. Un estilo muy marcado, es el liderazgo transformacional ejercido por el líder de la organización, teniendo un puntaje de 5.44. Este estilo es percibido tanto por los trabajadores de la parte administrativa como operativa como el más completo e importante en el mundo empresarial ya que es capaz de impulsar, transformar e ir más allá de lo evidente con el fin de que todos sus trabajadores se sientan en óptimas condiciones al momento de realizar sus actividades laborales y cumplir con los objetivos organizacionales.

Tal como se aprecia en la Figura N° 3, la dimensión más destacable de este constructo, es la de consideración individualizada, con un resultado de 6.10 considerándolo la más importante ya que la cabeza principal de la empresa y el personal administrativo dedica tiempo a enseñarlos, formarlos, y de igual forma éste se preocupa por las necesidades, capacidades y aspiraciones personales de cada trabajador con el fin de ayudarlo en mejorar su condición de vida. La dimensión de estimulación individual es la más baja con un 4.82 ya que consideran que al líder aún le falta examinar a profundidad los problemas que surgen con el fin de darles diversos enfoques para tomar la mejor decisión y solucionarlos.

Por otro lado, el liderazgo transaccional se ve reflejado con un 4.55, así mismo se pudo verificar que dentro de dicha empresa no existe el liderazgo Laissez-Faire con un 2.30, considerando que los líderes si se involucran en cualquier contingencia y situación que surge,

encontrándose éste disponible para cuando lo necesitan tomando decisiones sin poner pretextos ni demoras al momento de responder a cuestiones urgentes.

Los estilos del liderazgo se encuentran presentes de forma significativa en la empresa debido a que, a lo largo de su trayectoria, han ido cultivando, desarrollando y potenciando diferentes características y habilidades blandas, que le han permitido a la cabeza principal como al personal administrativo llegar de manera eficiente a sus trabajadores ganándose el respeto, confianza y admiración de cada uno de ellos, viéndolo a la cabeza principal como un ejemplo a seguir. Este líder sabe motivar, impulsar, dirigir e identificar las fortalezas de cada uno de sus trabajadores, dándoles la oportunidad de desarrollarlas y potenciarlas con el fin de que puedan mejorar su estilo de vida. Así mismo es importante recalcar que el líder tiene bien enraizados altos principios y valores, teniéndolos bien presente es las diferentes decisiones a tomar sin afectar la integridad y dignidad de las demás personas involucradas.

Cabe resaltar que coincide con los resultados de diversos autores tales como (Hermosilla, Amutio, Costa, & Páez, 2016 Y Mendoza, 2017) los cuales ponen énfasis que el éxito de una empresa familiar está relacionada al liderazgo, siendo el más adecuado y completo el liderazgo transformacional ya que va más allá de los intereses personales brindándole al trabajador la consideración e importancia necesaria que este necesita, en Perú las empresas consolidadas en el mercado en su mayoría son empresas netamente familiares las cuales no han podido sobrevivir de generación en generación debido al surgimiento de varios problemas a su paso tales como la dependencia del fundador, así mismo para el autor (Saravia, 2014) las dimensiones más resaltantes de este estilo de liderazgo son las de: Influencia Idealizada Atribuida con un 55.6%, Motivación e Inspiración con un 51.4% y Consideración Individual con un 50%. Por otro lado, el mismo autor señala que el estilo de liderazgo transaccional se encuentra presente en la organización pero en niveles más bajos, teniendo como dimensiones las de dirección por excepción activa con un 40.3% y la de recompensa contingente con un 31.9%, de igual forma señala que el estilo del liderazgo pasivo/ evitador se encuentra en un nivel muchísimo más bajo con Dirección por Excepción Pasiva con 9.7% y Laissez-Faire con 4.2%; por otro lado para (Martínez, Vera, Vera, & Martínez, 2018) en su estudio aplicado a pequeñas empresas manufactureras coincide con los autores antes mencionados acerca del estilo más predominante, señalando que es mucho más completo y competitivo, teniendo como dimensiones resaltantes las de la influencia idealizada por conducta con media de 3.25; la influencia idealizada con media de 3.14; inspiración motivacional con media de 3.09; estimulación intelectual con media de 2.91 y por último consideración individual con media

2.87, mientras que el liderazgo transaccional con media de 2.64 y el liderazgo evitador con media de 0.97, estos investigadores coinciden con la investigación realizada a la empresa familiar ABC de la ciudad de lima dando gran importancia a estos líderes transformacionales que se encuentran presentes en la organización ya que son vistos como ejemplo a seguir estando estos siempre preocupándose por las condiciones en las que se encuentran sus trabajadores ayudándolos a mejorar y desarrollar mejor sus capacidades permitiéndoles involucrarse en diferentes aspectos para la toma de decisiones como también brindándoles la oportunidad de poder avanzar en la organización ya que hay muchos trabajadores que comenzaron como ayudantes u operarios de los cuales ahora son parte del personal administrativo, así mismo tienen ya una línea de carrera.

Figura N° 3: Liderazgo Transformacional

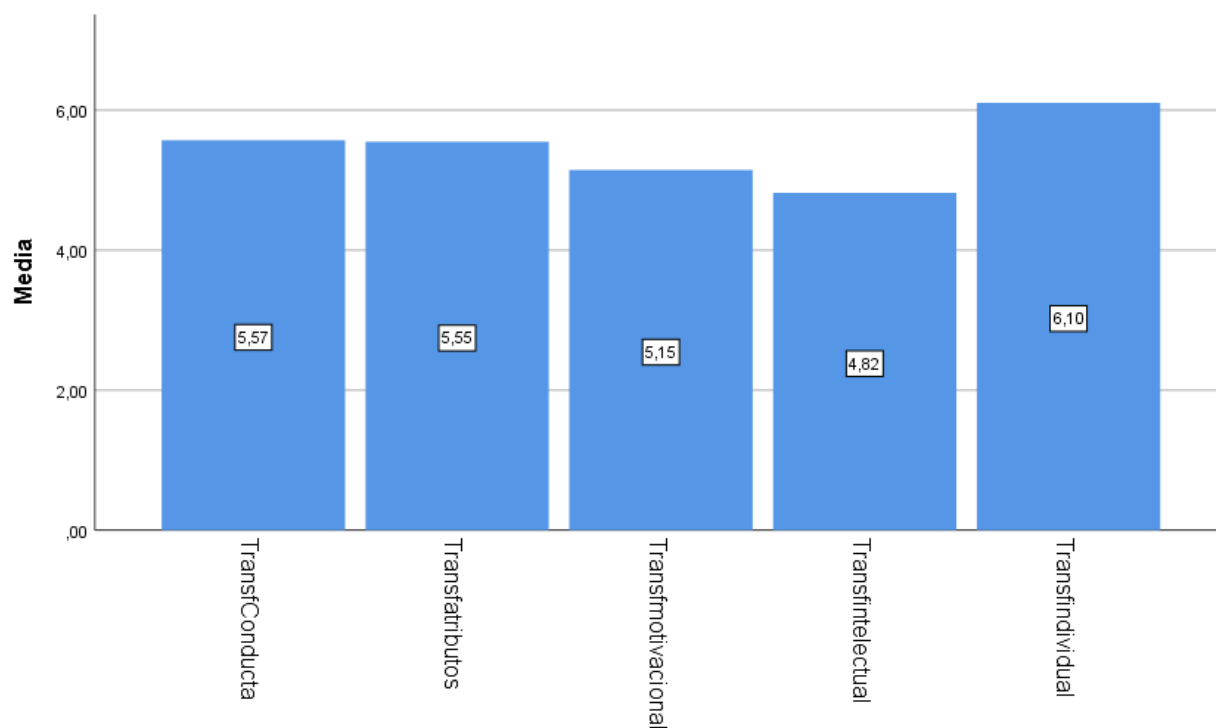


Tabla N° 3: Área y estilos del liderazgo

Área	Transformacional	Transaccional	Laissez-Faire
administrativa	5.49	4.92	2.59
almacén	5.33	4.24	2.10
Créditos	5.30	4.88	2.88
facturación	6.40	5.75	2.25
marketing	5.55	3.83	1.00
reparto	5.36	4.58	2.44
técnico	5.98	5.50	2.25
ventas	5.33	4.14	2.25

Como se observa en la Tabla N° 3 las áreas donde se ve mejor reflejado el estilo del liderazgo transformacional es el área de facturación con un calificativo de 6.40, de igual forma cabe resaltar que también identifica con un alto puntaje el estilo del liderazgo transaccional con 5.75 el cual el líder como el personal administrativo recompensa a los trabajadores traves de incentivos economicos(bonos) o premios(regalos) al mejor trabajador si estos han cumplido con las metas o tareas establecidas, por otro lado son sancionados con descuentos o suspensiones de sus actividades laborales; dentro de las areas de la empresa, el área técnica le brinda un puntaje de 5.98 y el área administrativa con 5.49 poniendo énfasis que en dicha área es donde se concentran los líderes de la empresa familiar, teniendo como parte de los trabajadores a la cabeza principal de la empresa. Así mismo cabe resaltar que dichas áreas concuerdan con los resultados del capital social de la empresa. brindándoles excelentes resultados tal como se aprecia en la figura N° 2.

Ahora se presenta los resultados del tercer obtetivo especifico que es determinar la influencia de los estilos del liderazgo transformacional, transaccional y laissez-Faire en el capital social de la empresa siendo estos resultados:

En su mayoría de dimensiones de los estilos de liderazgo hay una correlación significativa con cada una de las dimensiones del capital social empresarial siendo las dimensiones más significativas: la de influencia idealizada por conducta, Influencia Idealizada por atributos, inspiración motivacional, estimulación intelectual, consideración individualizada, Recompensa contingente, administración excepción (activa), teniendo todas éstas un sigma de 0.00 lo cual indica una correlación significativa, tal como se aprecia en la tabla N° 4.

Tabla N° 4: Correlaciones.

		Estructural	Relacional	Cognitiva
TransfConducta	Correlación de Pearson	,611**	,668**	,664**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
	N	36	36	36
Transfatributos	Correlación de Pearson	,735**	,616**	,699**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
	N	36	36	36
Transfmotivacional	Correlación de Pearson	,658**	,469**	,644**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.004	0.000
	N	36	36	36
Transfintelectual	Correlación de Pearson	,568**	,514**	,664**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.001	0.000
	N	36	36	36
Transfindividual	Correlación de Pearson	,578**	0.218	0.296
	Sig. (bilateral)	0.000	0.202	0.080
	N	36	36	36
Transcontingente	Correlación de Pearson	,553**	0.312	,637**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.064	0.000
	N	36	36	36
Transactiva	Correlación de Pearson	,591**	0.190	,449**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.266	0.006
	N	36	36	36
Transpasiva	Correlación de Pearson	0.028	-0.159	-0.008
	Sig. (bilateral)	0.872	0.355	0.962
	N	36	36	36
LaisFaire	Correlación de Pearson	-0.061	-0.073	0.108
	Sig. (bilateral)	0.723	0.674	0.530

Como último resultado se está presentando el objetivo general de la investigación que es determinar la influencia de los estilos del liderazgo en el capital social de la empresa familiar ABC- división llantas.

Se pudo comprobar la influencia de los estilos del liderazgo en el capital social con un 67% de significancia (Tabla N° 5) y un sigma de 0.00, siendo el liderazgo transformacional el único estilo que influye en el capital social, rechazando la influencia del liderazgo transaccional, y Laissez-Faire. Donde las preguntas establecidas corresponden que el líder examina las cuestiones críticas que se presentan en la empresa así mismo, este busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar problemas como también verlo de diferentes

puntos, de igual forma el líder sugiere diversas formas de ver como completar las tareas asignadas a los trabajadores. El personal administrativo de la empresa familiar que es donde se desarrolla este tipo de competencias y habilidades son capaces de transformar ideales de los trabajadores para el mejoramiento personal y organizacional, con el fin de mantener comprometidos e identificados a todo el personal que labora en esta empresa.

Tabla N° 5: Evidencia de la influencia de los estilos del liderazgo en el capital social.

Modelo		Coeficientes ^a		Coeficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	,429	,641		,669	,508
	promTransformacional	1,003	,149	,878	6,748	,000
	promTransaccional	-,084	,136	-,091	-,620	,539
	LaisFaire	-,085	,073	-,138	-1,159	,255

a. Variable dependiente: promCapitalsocial

Para los autores Chen, Zheng, Yang, y Bai (2016) el liderazgo transformacional es pieza clave para fomentar la innovación, la relación del trabajador con el compromiso organizacional teniendo como pieza mediadora al capital social permitiéndole integrar todas las relaciones sociales entre los miembros como es la confianza, así mismo el liderazgo transformacional genera gran impacto en el nivel organizativo estudiándose a través de los procesos y rendimiento individual y de equipo.

Es de importancia señalar que no se han encontrado estudios anteriores que puedan comprobar la influencia de los estilos del liderazgo tanto transaccional como Laissez-Faire con el capital social respectivamente.

Por otro lado, el liderazgo como el capital social se encuentran presentes en diversas organizaciones no solo empresariales, sino también en el sector educativo. Acar (2014), pone al capital social como factor fundamental para el éxito de una institución educativa, así mismo comenta que son los educadores y encargados quienes deben de fomentar diferentes estrategias con el fin de promover y optimizar dicho componente, así mismo señala que parte de las estrategias que se establecen es la práctica del liderazgo, siendo este un modelo eficiente y eficaz para poder impulsar, guiar e influir hacia el éxito de dichas entidades para así reducir

el índice de abandono de labores y calificaciones bajas por parte del estudiante, ya que el educador puede desenvolverse de forma más efectiva al desarrollar las labores encomendadas con el fin de fomentar el máximo aprendizaje en el estudiante.

VI. Conclusiones

En la empresa familiar ABC de la ciudad de Lima se pudo comprobar que, si existe una influencia de los estilos del liderazgo en el capital social, siendo el único estilo influyente el liderazgo transformacional con un 67% de significancia y una sigma de 0.00, rechazando la influencia del liderazgo transaccional y Laissez-Faire respectivamente.

Así mismo cabe resaltar la existencia de un capital social muy bueno dentro de la empresa con un puntaje de 5.30, así mismo tiene las dimensiones bien marcadas, de las cuales la más representativa es la dimensión cognitiva poniendo énfasis en el compromiso, bienestar común y colectivo.

De igual forma se encuentran los estilos del liderazgo bien arraigados, teniendo como máximo exponente el liderazgo transformacional con un puntaje de 5.44 y como último el estilo de Laissez Faire con un 2.30. Esto se da ya que los representantes y el personal administrativo quienes se encargan de tomar decisiones, saben mantener a sus trabajadores altamente comprometidos con la organización tomando en cuenta a cada uno de ellos, permitiéndoles desenvolverse de forma adecuada en la realización de sus actividades laborales a través de la motivación y las herramientas necesarias que estos necesitan.

VII. Recomendaciones

Seguir reforzando los puntos clave de la organización, como lo es la confianza, las relaciones interpersonales, el trabajo en común, a través de actividades de integración que cada año por aniversario y fechas importantes que ya se vienen realizando.

Al líder transformacional seguir preparándose y desarrollando habilidades a través coaching para que le permita seguir manteniendo a su personal altamente comprometido con la empresa.

Seguir motivando a los trabajadores con los incentivos recreacionales que les brindan, así mismo seguir otorgando reconocimientos y recompensas por el trabajo realizado.

Capacitar a los operarios no solo en seguridad ocupacional sino también que estos puedan potenciar sus fortalezas y mejorar sus oportunidades.

Realizar un estudio más profundo a todas las áreas de la empresa familiar con el fin de brindar resultados globales en cuando a estilos de liderazgo y capital social

Realizar estudios cruzando al capital social con variables enfocadas en el talento humano de cuales se obtendrían resultados novedosos.

A las diferentes empresas trabajar en construir y fomentar el liderazgo dentro de sus actividades con miras a alcanzar un liderazgo transformacional con el fin de fomentar su capital social empresarial.

VIII. Lista de referencias.

- Acar, E. (2014). Aprovechamiento del capital social mediante un liderazgo ejemplar en las escuelas. *Cascada*, 4-5.
- Adam, F., & Roncevic, B. (2003). Social Capital: Resent debates and research trends. *Social Science Information*, 111.
- AEA Business School. (2017). *Retos de la empresa Familiar*. Obtenido de <https://www.eaprogramas.es/empresa-familiar/que-es-una-empresa-familiar-concepto-y-caracteristicas>
- Agotegaray, M. A. (19 de Agosto de 2010). *Capital social en las organizaciones : su generación a partir de la capacitación*, . Obtenido de <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/capital-social-organizaciones-generacioncapacitacion.pdf>.
- Bass, B., & Riggio, R. (2008). *transformational leadership*. New Jersey: Taylor & Francis e-library.
- Berdecía Cruz, Z. I., Gonzáles Domínguez, J. R., & Carrasquillo Ríos, C. R. (2013). *Estilos de Liderazgo para el Éxito Organizacional*:. Obtenido de <https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no2/cruz.pdf>
- Borero, J. (31 de Marzo de 2018). *Empresas familiares: ¿Qué deben hacer para sobrevivir a más de una generación?* Obtenido de <https://gestion.pe/gestion-tv/consultorio-negocios/empresas-familiares-deben-sobrevivir-generacion-230452>
- Bracho Parra, O., & García Guilianny, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre. *Dialnet*, 165-177.
- Bracho, & García. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre. *Dialnet*, 165-177.
- Cabrera, M., & García, L. (2018). *Medición de capital social en la educación superior una alternativa frente a la disyuntiva del desarrollo*. Obtenido de <http://revistas.ugca.edu.co/index.php/sophia/article/view/490/1249>
- Castro, J. (2015). *DIMENSIONES DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PREDOMINANTES EN LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA FEDERICO VILLARREAL DE LA PROVINCIA DE TALARA*. Universidad de Piura.
- Cavazotte, Moreno, & Bernardo. (1 de October de 2013). *Transformational Leaders and Work Performance: The Mediating Roles of Identification and Self-efficacy*. Obtenido de <http://www.scielo.br/pdf/bar/v10n4/07.pdf>
- Chávez, J., Cigueñas, M., & Martensen, R. (2016). *Relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios*. Obtenido de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1586/Johann_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1

- Chen, L., Zheng, W., Yang, B., & Bai, S. (2016). Transformational leadership, social capital and organizational innovation. *Emerald Group Publishing Limited* .
- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (Junio de 2013). *Estudio de buenas prácticas de capital social y liderazgos culturales en comités culturales barriales*. Obtenido de www.observatoriocultural.gob.cl.
- Cruz, Salanova, & Martinez. (2013). Liderazgo transformacional: Investigacion actual y retos futuros. *Redalyc*, 13-32.
- Escuela Europea de Management. (6 de junio de 2016). *Qué es liderazgo empresarial: concepto y características*. Obtenido de <http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/que-es-liderazgo-empresarial-concepto-y-caracteristicas>
- Figueroa Soledispa, M. L. (Septiembre- Diciembre de 2012). *Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202012000300010
- García, Llorénsr, & Verdú. (11 de november de 2008). *The Effects of Transformational Leadership on Organizational Performance through Knowledge and Innovation*. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1467-8551.2007.00547.x>
- Gómez Ortiz, R. A. (Junio de 2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100007
- González, González, Rios, & León. (03 de Mayo de 2013). *Características del liderazgo transformacional*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>
- Goyzueía Rivera, S. I. (01 de Abril de 2013). *Modelo de gestión para las empresas familiares con perspectivas de crecimiento y sostenibilidad*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332013000100003
- Gutiérrez Delgado, C., & Miranda Rodríguez, R. A. (2015). *Sistematización de dos experiencias de voluntariado corporativo desarrolladas en Perú entre los años 2008 y 2013*. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7553>
- Hall, Johnson, Wysocki, & Kepner. (Febrary de 2012). *Transformational Leadership: The Transformation of*. Obtenido de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.515.6917&rep=rep1&type=pdf>
- Hermosilla, Amutio, Costa, D., & Páez. (2016). Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadores y consecuencias a largo plazo. *Journal Of Work and Organizational Psychology*, 135-143.
- Hernández et al. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Jipijapa: Area de Innovacion y Desarrollo SL.

- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2005). *Liderazgo. teoria, aplicacion y desarrollo de habilidades*. Mexico: Thomson.
- Madrigal, B., Arechavala, R., Lozano, K., & Madrigal, R. (2015). LIDERAZGO Y CAPITAL SOCIAL, EJES PARA CONSOLIDAR UN CLÚSTER: CS MUEBLES EN JALISCO, MÉXIC. *Revista Global de Negocios*, 109-120.
- Martínez, R., Vera, M., Vera, J., & Martínez, R. (2018). Estilos de liderazgo en las pequeñas empresas manufactureras. *Revista Global de negocios*, 39-50.
- Martnez, E., & Pico, H. (2016). *capital social Restringido: el caso del departamento de Cundinamarca*. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/viewArticle/9305/214421443505>
- McCallum, S., & O'Connell, D. (2008). Social capital and leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 155-156.
- Méndez, R. (2013). Modelos del Liderazgo. *ResearchGate*, 4-5.
- Mendoza. (2017). *Narrativa del liderazgo organizacional en una empresa familiar de lima metropolitana*. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8871/MENDOZA_RAMOS_NARRATIVA_DEL_LIDERAZGO_ORGANIZACIONAL_EN_UNA_EMPRESA_FAMILIAR_DE_LIMA_METROPOLITANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza Torres, M. R., & Ortiz Riaga, C. (03 de Abril de 2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Molina, J., Pérez, A., & López, H. (2016). Análisis del liderazgo transformacional en empresas turísticas de Alimentos y Bebidas. *ResearchGate*, 85.
- Molina, Pérez, & López. (2013). Análisis del liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional de las empresas de hospedaje. *3ciencias*, 149-159.
- Muniady, R. M. (2015). *The Effect of Cognitive and Relational Social Capital on Structural Social Capital and Micro-Enterprise Performance*. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244015611187#articleCitationDownloadContainer>
- Ochugudu, & Ayatse. (December de 2013). *LEADERSHIP STYLES AS RECIPES FOR TRANSFORMATION*. Obtenido de <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Leadership-Styles-as-Recipes-for-Transformation.pdf>
- Odumeru, J., & Ifeanyi, G. (2013). Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in literature. *International Review of Management and Business Research*, 356.
- Oliveira, & Ferreira. (December de 2015). *The Impact of Transactional and Transformational Leadership Style on Organizational Citizenship Behaviors*. Obtenido de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712015000300493

- Ortiz, R. G. (2006). *El liderazgo empresarial para*. Mexico D.F: Instituto Politecnico Nacional.
- Páez, Rincón, Astudillo, & Bohórquez. (Junio de 2014). *Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602014000100003
- Palomino Vadillo, M. T. (2001). *Liderazgo y motivacion de equipos de trabajo*. Madrid: esic.
- Peña Gonzales, K. A. (2017). *Capital social organizacional, prestigio organizacional e. concepcion- chile*: Universidad de concepcion.
- Quejada Pérez, R. F., & Ávila Gutiérrez, J. N. (2016). Empresas familiares: conceptos, teorías y estructuras. *EAN*, 156-157.
- Recursos Humanos. (2011). *Liderazgo Transaccional*. Obtenido de <http://www.losrecursoshumanos.com/liderazgo-transaccional/>
- Reyes, M. (2013). *Los entornos con un capital social mejorado gozan de un mayor éxito educativo, mientras que los de bajo capital social tienen un éxito menor, con altos índices de abandono y calificaciones más bajas*. . Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Rodríguez, & Rodríguez. (2012). Family Business Values: analysis of its influence on family members behavior. *Revista de empresa familiar*, 8.
- Ruiz de la Cruz, G. D. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/54232481.pdf>
- Saeed, T., Almas, S., Ul-Haq, A., & Niazi, G. (2014). Leadership styles: relationship with conflict management styles. *International Journal of Conflict Management*, 214-225.
- Santamaria, E., & Pico, F. (Febrero de 2015). *Sucesión en las Empresas Familiares: Análisis de los factores*. Obtenido de https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/383/pdf
- Saravia, E. (2014). Caracterización de Estilos de Liderazgo mediante el Análisis de Redes Sociales. *Journal Of Business*.
- Serrano Orellana, B. J., & Portalanza Ch, A. (30 de octubre de 2014). *influencia del liderazgo sobre el clima laboral*. Obtenido de https://ac.els-cdn.com/S2215910X14700266/1-s2.0-S2215910X14700266-main.pdf?_tid=7ddf22f9-2885-4db3-8a76-6a69dc93322a&acdnat=1523285908_c0f6f453e22b90e360cec5c9386b2984
- Tayyaba, A., Shen, L., Syed, H., Muhammad, H., & Muhammad, W. (2016). *Does relational leadership generate organizational social capital? A case of exploring the effect of relational leadership on organizational social capital in China PDF Logo*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2314721016300123?via%3Dihub>

Vassiliadis, S., & Vassiliadis, A. (2014). *The Greek Family Businesses and the Succession Problem* . Obtenido de https://ac.els-cdn.com/S2212567114000252/1-s2.0-S2212567114000252-main.pdf?_tid=2fe35fa0-d3ec-4da2-bde7-19db6c8c6501&acdnat=1530482735_ecfb09adf007e3b01cd9d20c56d28e1c

Villalón. (junio de 2014). *EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO AGENTE*. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS_%20MAGISTER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villar S, P. (08 de Septiembre de 2017). *el comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/negocios/informalidad-micro-pequenos-negocios-peru-noticia-noticia-448518>

IX. Anexos

Anexo 1: Cuestionario



Buenos días/Buenas tardes. Mi nombre es Rossana Díaz Herrera, estudiante de la carrera de Administración de empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Estoy realizando una investigación sobre: la influencia de los estilos de liderazgo en el capital social empresarial. Es por ello, que necesitamos de su colaboración para poder encuestarlo y así obtener información, a través de afirmaciones. La información que usted suministre en esta encuesta será utilizada únicamente con fines académicos. En los próximos minutos le pediremos que responda algunas preguntas.

Instrucciones: Lea cada una de las afirmaciones y responda del 1 al 7, donde 7 es totalmente de acuerdo y 1 es totalmente en desacuerdo

N°	ITEM	1	2	3	4	5	6	7
1	Mis compañeros y yo establecemos una comunicación abierta y honesta entre nosotros							
2	Mis compañeros y yo no actuamos con intenciones ni asuntos ocultos							
3	Mis compañeros y yo aceptamos las críticas constructivas sin tomarlas de manera personal							
4	Mis compañeros y yo discutimos temas personales si estos afectan nuestro desempeño							
5	Mis compañeros y yo compartimos información entre sí, de manera voluntaria							
6	Mis compañeros y yo nos mantenemos informados entre todos.							
7	Se puede confiar en mis compañeros y yo de esta empresa.							
8	Mis compañeros y yo solemos ser considerados con los sentimientos de los demás							
9	Mis compañeros y yo tenemos confianza mutua entre nosotros.							
10	Mis compañeros y yo mostramos una gran integridad							
11	Hay espíritu de equipo entre mis compañeros y yo en esta empresa.							
12	En general, mis compañeros y yo somos confiables							
13	Mis compañeros y yo compartimos las mismas ambiciones y visión para la empresa.							

14	Mis compañeros y yo seguimos de manera entusiasta la misión y metas colectivas de la empresa							
15	Mis compañeros y yo tenemos un propósito común							
16	Los trabajadores de esta empresa están comprometidos con las metas de la empresa							
17	Mis compañeros y yo de esta empresa nos vemos a sí mismo como compañeros al planificar la dirección de la empresa							
18	Todos estamos completamente de acuerdo en la visión de la empresa							
19	El líder nos habla de los valores y creencias que son más importantes para él							
20	El líder especifica la importancia de tener un fuerte sentido del propósito							
21	El líder considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones							
22	El líder enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar							
23	Estoy orgulloso de estar asociado con el líder							
24	El líder va más allá de su propio interés en beneficio del grupo							
25	El líder actúa de forma que se gana mi respeto							
26	El líder exhibe un gran sentido del poder y de la confianza							
27	El líder habla con entusiasmo acerca del futuro							
28	El líder habla con entusiasmo acerca de los logros que deben conseguirse							
29	El líder articula una apremiante visión del futuro							
30	El líder expresa confianza en que se alcanzarán los objetivos							
31	El líder reexamina las asunciones críticas cuestionándose si son apropiadas							
32	El líder busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas							
33	Consigue que vea los problemas desde muchos ángulos diferentes							
34	El líder sugiere nuevas formas de ver como completar las tareas							

35	El líder dedica su tiempo a enseñar y formar							
36	El líder me trata más como una persona que como miembro de un grupo							
37	El líder considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que otras personas							
38	El líder me ayuda a desarrollar mi capacidad							
39	El líder me apoya a cambio de mis esfuerzos							
40	El líder argumenta en términos específicos quién es el responsable a la hora de lograr los objetivos de rendimiento							
41	El líder deja claro lo que uno puede esperar recibir si se consiguen los objetivos							
42	El líder expresa satisfacción cuanto consigo las expectativas							
43	El líder enfoca su atención en las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada							
44	El líder concentra toda su atención en los errores, quejas y fallos							
45	El líder recuerda todos los fallos							
46	El líder hace que dirija mi atención hacia los fallos a la hora de cumplir lo establecido							
47	El líder evita intervenir hasta que los problemas son serios							
48	El líder espera que las cosas vayan mal antes de actuar							
49	El líder demuestra que cree firmemente en el dicho “si no está roto no lo arregles”							
50	El líder hace ver que los problemas deben convertirse en crónicos antes de actuar							
51	El líder evita involucrarse cuando surge alguna cuestión importante							
52	El líder está ausente cuando se le necesita							
53	El líder evita tomar decisiones							
54	el líder se demora a la hora de responder a cuestiones urgentes							
55	El líder nos habla de los valores y creencias que son más importantes para él							

Anexo 2: Análisis de la Fiabilidad de los constructos.

Fiabilidad Variable Dependiente: Capital Social empresarial

Dimensión 1: estructural

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CAestruc01	25,42	28,707	,406	,671
CAestruc02	25,67	28,629	,250	,736
CAestruc03	25,31	28,618	,629	,623
CAestruc04	26,14	26,352	,413	,673
CAestruc05	25,61	25,330	,560	,618
CAestruc06	25,33	29,829	,509	,651

Dimensión 2: relacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CArela01	26,86	24,923	,710	,849
CArela02	26,86	22,809	,697	,853
CArela03	26,53	26,371	,618	,864
CArela04	26,53	22,999	,703	,851
CArela05	26,89	23,759	,705	,849
CArela06	26,33	27,029	,700	,856

Dimensión 3: Cognitiva

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,768	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CAcogni01	27,53	19,513	,468	,751
CAcogni02	27,19	19,361	,683	,688
CAcogni03	27,39	21,502	,526	,731
CAcogni04	26,94	22,111	,508	,736
CAcogni05	27,67	22,286	,426	,754
CAcogni06	27,17	20,086	,502	,737

Fiabilidad Variable independiente: Estilos de Liderazgo

Subvariable 1: Liderazgo transformacional.

Dimensión 1: Influencia Idealizada por conducta

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	4

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ESTItransfcondu01	16,50	8,771	,526	,772
ESTItransfcondu02	16,58	7,507	,714	,681
ESTItransfcondu03	16,89	7,187	,578	,757
ESTItransfcondu04	16,86	8,123	,599	,738

Dimensión 2: Influencia Idealizada por atributos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	4

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ESTItransfatrib01	17,06	6,854	,806	,845
ESTItransfatrib02	16,72	6,892	,789	,853
ESTItransfatrib03	16,36	7,894	,873	,827
ESTItransfatrib04	16,44	9,111	,628	,906

Dimensión 3: inspiración motivacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	4

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ESTItransfmoti01	15,19	12,904	,593	,889
ESTItransfmoti02	15,56	9,740	,829	,798
ESTItransfmoti03	15,75	9,279	,794	,819
ESTItransfmoti04	15,25	11,793	,752	,837

Dimensión 4: estimulación intelectual

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	4

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ESTItransfintel01	14,25	13,564	,580	,832
ESTItransfintel02	14,92	11,050	,673	,802
ESTItransfintel03	14,64	11,780	,720	,772
ESTItransfintel04	14,03	13,285	,751	,772

Dimensión 5: consideración individualizada

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,712	4

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ESTlitransfindiv01	18,25	2,936	,497	,653
ESTlitransfindiv02	18,44	2,597	,514	,641
ESTlitransfindiv03	18,06	2,911	,601	,606
ESTlitransfindiv04	18,50	2,600	,432	,704

Subvariable 2; Liderazgo transaccional.

Dimensión 1: Recompensa contingente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,776	4

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ESTlitranscontin01	15,56	9,797	,472	,782
ESTlitranscontin02	15,17	9,343	,661	,680
ESTlitranscontin03	15,94	8,283	,610	,711
ESTlitranscontin04	15,33	10,857	,644	,711

Dimensión 2: administración excepción (activa)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	4

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ESTItransactiv01	14,25	15,050	,718	,779
ESTItransactiv02	14,11	13,416	,786	,744
ESTItransactiv03	14,14	16,237	,650	,809
ESTItransactiv04	14,58	15,221	,562	,851

Dimensión 3: administración por excepción (pasiva)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,797	4

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ESTItranspasiv01	10,89	22,959	,450	,818
ESTItranspasiv02	11,33	18,343	,756	,672
ESTItranspasiv03	11,00	18,457	,733	,683
ESTItranspasiv04	11,44	20,368	,523	,792

Subvariable 3: Laissez-Faire

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	4

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ESTIlaisfaire01	6,19	17,590	,673	,732
ESTIlaisfaire02	6,83	14,486	,814	,652
ESTIlaisfaire03	6,97	16,428	,698	,720
ESTIlaisfaire04	7,58	26,879	,384	,855

Anexo 3: Análisis factorial

KMO y Bartlett capital social

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,606
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	427,834
	gl	153
	Sig.	,000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
CAestruc01	1,000	,587
CAestruc02	1,000	,494
CAestruc03	1,000	,612
CAestruc04	1,000	,534
CAestruc05	1,000	,747
CAestruc06	1,000	,637
CArela01	1,000	,643
CArela02	1,000	,635
CArela03	1,000	,581

CArela04	1,000	,787
CArela05	1,000	,627
CArela06	1,000	,573
CAcogni01	1,000	,559
CAcogni02	1,000	,533
CAcogni03	1,000	,679
CAcogni04	1,000	,615
CAcogni05	1,000	,762
CAcogni06	1,000	,633

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciales		Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
		% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	7,690	42,721	42,721	7,690	42,721	42,721
2	2,081	11,559	54,280	2,081	11,559	54,280
3	1,469	8,161	62,441	1,469	8,161	62,441
4	1,316	7,312	69,754			
5	,946	5,257	75,011			
6	,889	4,940	79,950			
7	,739	4,108	84,058			
8	,517	2,871	86,930			
9	,512	2,842	89,772			
10	,374	2,075	91,847			
11	,332	1,845	93,692			
12	,306	1,699	95,391			
13	,268	1,490	96,882			
14	,202	1,124	98,006			
15	,169	,939	98,945			
16	,107	,593	99,538			
17	,061	,341	99,879			
18	,022	,121	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

KMO y Bartlett Estilos del Liderazgo

**Matriz de
correlaciones^a**

a. Esta matriz no es cierta
positiva.

Comunalidades

	Extracción
ESTlitransfcondu01	,829
ESTlitransfcondu02	,782
ESTlitransfcondu03	,865
ESTlitransfcondu04	,797
ESTlitransfatrib01	,842
ESTlitransfatrib02	,894
ESTlitransfatrib03	,800
ESTlitransfatrib04	,763
ESTlitransfmoti01	,606
ESTlitransfmoti02	,920
ESTlitransfmoti03	,847
ESTlitransfmoti04	,857
ESTlitransfintel01	,728
ESTlitransfintel02	,896
ESTlitransfintel03	,920
ESTlitransfintel04	,852
ESTlitransfindiv01	,768
ESTlitransfindiv02	,683
ESTlitransfindiv03	,776
ESTlitransfindiv04	,751
ESTlitranscontin01	,771
ESTlitranscontin02	,819
ESTlitranscontin03	,767
ESTlitranscontin04	,835
ESTlitransactiv01	,773
ESTlitransactiv02	,892
ESTlitransactiv03	,808
ESTlitransactiv04	,772
ESTlitranspasiv01	,698

ESTlitraspasiv02	,886
ESTlitraspasiv03	,820
ESTlitraspasiv04	,848
ESTlilaisfaire01	,817
ESTlilaisfaire02	,883
ESTlilaisfaire03	,822
ESTlilaisfaire04	,757

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Varianza total explicada

Sumas de cargas al cuadrado de la extracción

Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	12,331	34,253	34,253
2	4,963	13,785	48,038
3	2,394	6,650	54,688
4	2,166	6,016	60,704
5	1,806	5,016	65,719
6	1,728	4,799	70,518
7	1,444	4,011	74,529
8	1,249	3,469	77,998
9	1,064	2,955	80,953

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Descriptivos

		Estadístico	Desv. Error	
promCapitalsocial	Media	5,3040	,14417	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	5,0113	
		Límite superior	5,5967	
	Media recortada al 5%	5,3052		
	Mediana	5,1667		
	Varianza	,748		
	Desv. Desviación	,86501		
	Mínimo	3,61		
	Máximo	7,00		
	Rango	3,39		
	Rango intercuartil	1,31		
	Asimetría	,155	,393	
	Curtosis	-,544	,768	

promEstilosdelLiderazgo	Media		4,0949	,13599
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	3,8188	
		Límite superior	4,3710	
	Media recortada al 5%		4,0977	
	Mediana		3,9306	
	Varianza		,666	
	Desv. Desviación		,81596	
	Mínimo		2,38	
	Máximo		5,73	
	Rango		3,35	
	Rango intercuartil		1,16	
	Asimetría		,250	,393
	Curtosis		-,196	,768

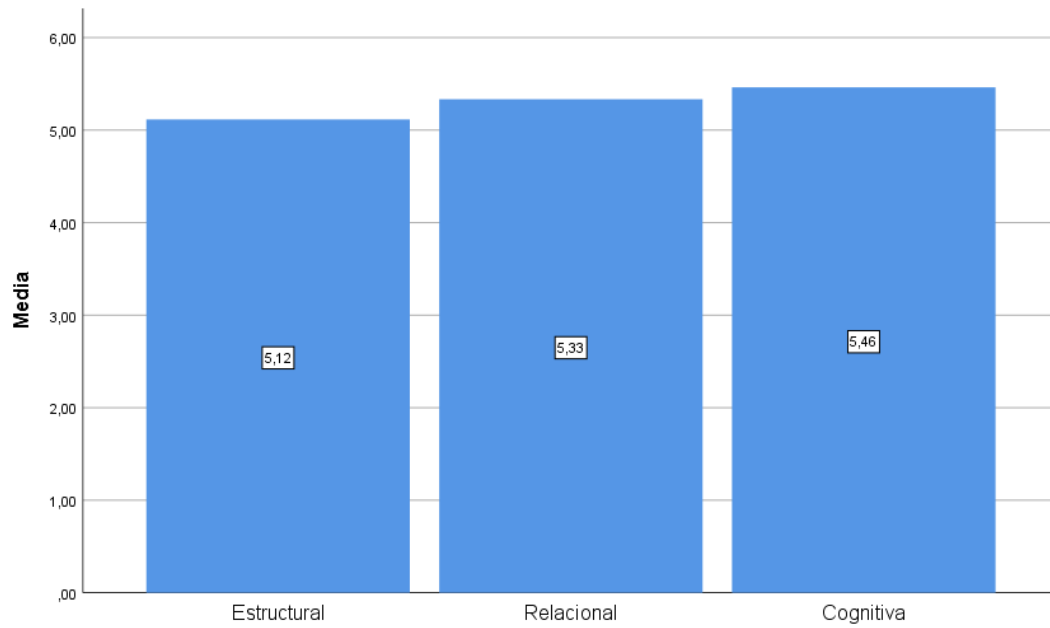
Prueba de Shapiro Wilk

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
promCapitalsocial	,161	36	,019	,966	36	,326
promEstilosdelLiderazgo	,109	36	,200*	,960	36	,216

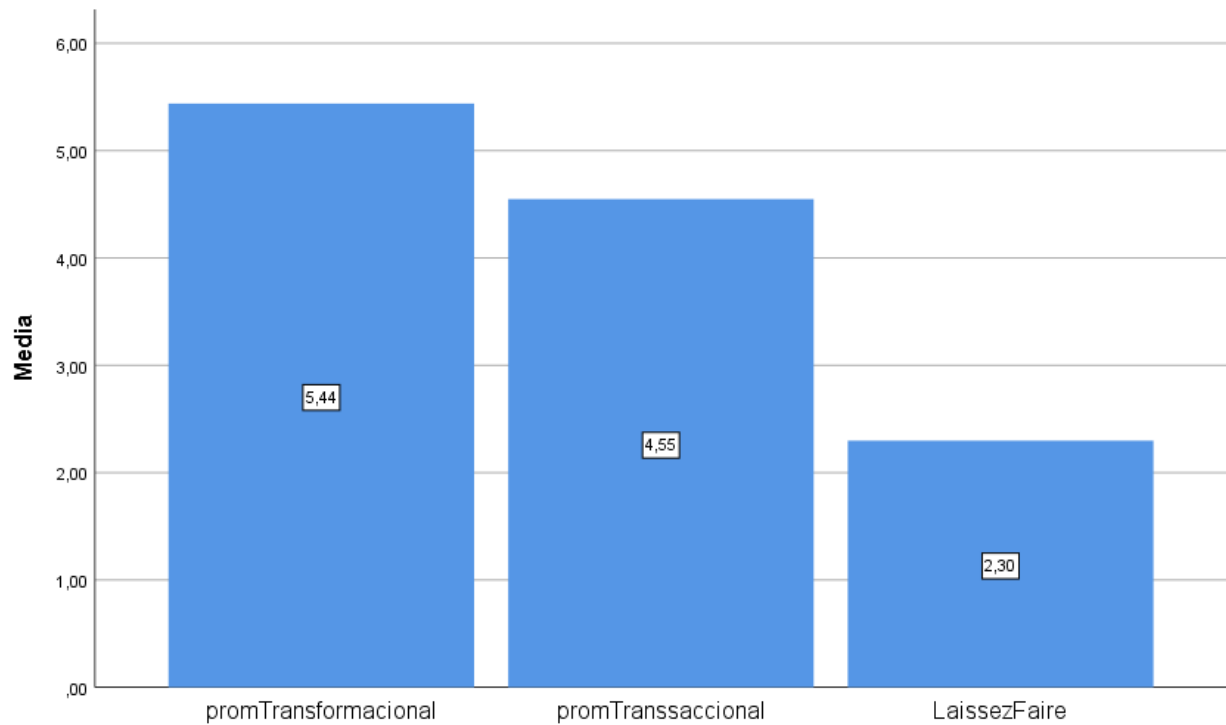
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

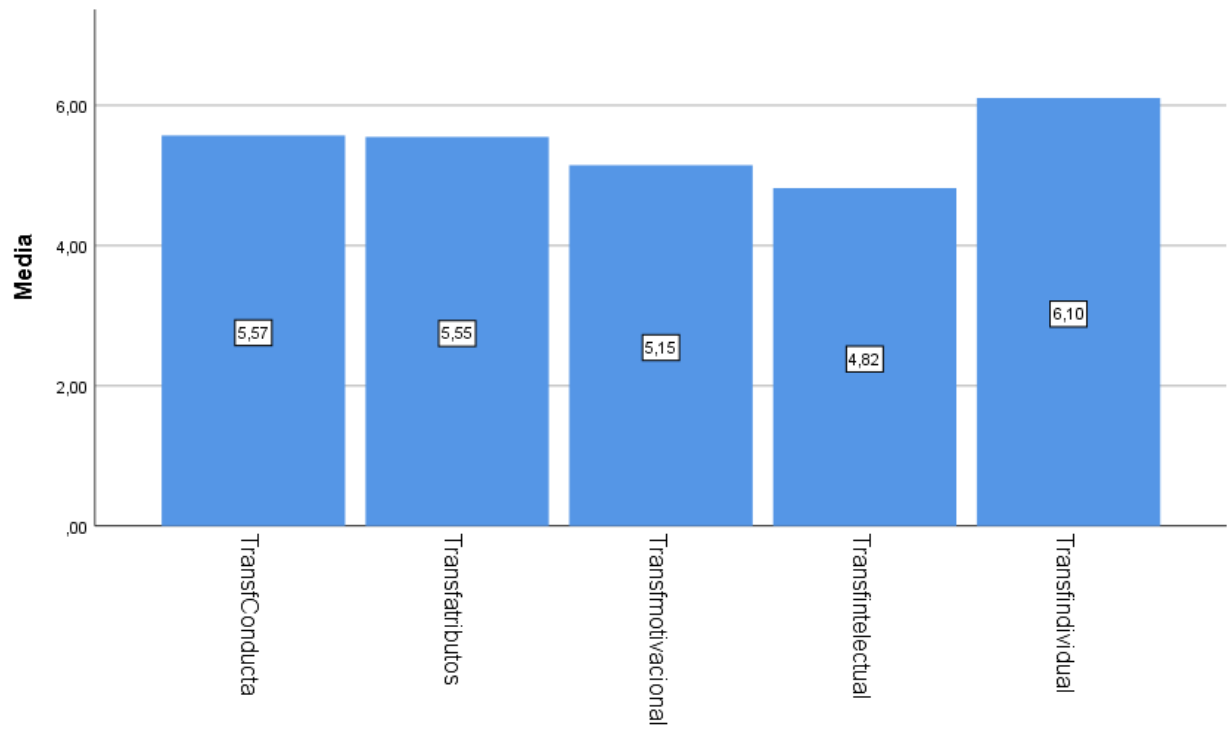
Gráficos:
Capital social



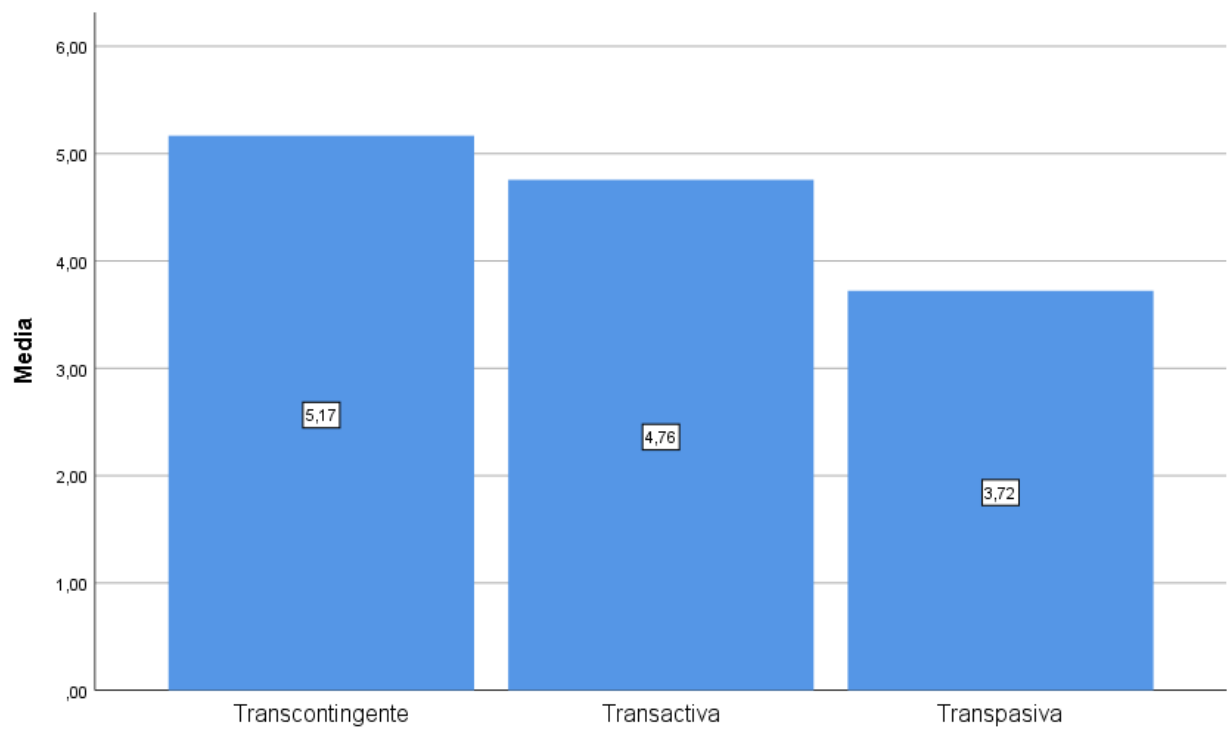
Estilos del liderazgo



Liderazgo Transformacional



Liderazgo Transaccional



Correlaciones

		Estructural	Relacional	Cognitiva	TransfConducta	Transfatributos	Transfmotivacional	Transfintelectual	Transfindividual	Transcontingente	Transactiva	Transpasiva	LaisFaire
Estructural	Correlación de Pearson	1	,706**	,709**	,611**	,735**	,658**	80	,568**				
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000				
	N	36	36	36	36	36	36	36	36				
Relacional	Correlación de Pearson	,706**	1	,689**	,668**	,616**	,469**	,514**					
	Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.004	0.001					
	N	36	36	36	36	36	36	36					
Cognitiva	Correlación de Pearson	,709**	,689**	1	,664**	,699**	,644**	,664**					
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000					
	N	36	36	36	36	36	36	36					
TransfConducta	Correlación de Pearson	,611**	,668**	,664**	1	,756**	,519**	,486**					
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.001	0.003					
	N	36	36	36	36	36	36	36					
Transfatributos	Correlación de Pearson	,735**	,616**	,699**	,756**	1	,729**	,614**					
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000					
	N	36	36	36	36	36	36	36					
Transfmotivacional	Correlación de Pearson	,658**	,469**	,644**	,519**	,729**	1	,772**					
	Sig. (bilateral)	0.000	0.004	0.000	0.001	0.000		0.000					
	N	36	36	36	36	36	36	36					
Transfintelectual	Correlación de Pearson	,568**	,514**	,664**	,486**	,614**	,772**	1					
	Sig. (bilateral)	0.000	0.001	0.000	0.003	0.000	0.000						
	N	36	36	36	36	36	36	36					
Transfindividual	Correlación de Pearson	,578**	0.218	0.296	,454**	,491**	,442**	,548**					
	Sig. (bilateral)	0.000	0.202	0.080	0.005	0.002	0.007	0.001					
	N	36	36	36	36	36	36	36					
Transcontingente	Correlación de Pearson	,553**	0.312	,637**	,467**	,665**	,595**	,518**					
	Sig. (bilateral)	0.000	0.064	0.000	0.004	0.000	0.000	0.001					
	N	36	36	36	36	36	36	36					
Transactiva	Correlación de Pearson	,591**	0.190	,449**	0.246	,502**	,516**	,471**					
	Sig. (bilateral)	0.000	0.266	0.006	0.148	0.002	0.001	0.004					
	N	36	36	36	36	36	36	36					
Transpasiva	Correlación de Pearson	0.028	-0.159	-0.008	-0.091	0.098	0.317	,445**					
	Sig. (bilateral)	0.872	0.355	0.962	0.596	0.571	0.060	0.006					
	N	36	36	36	36	36	36	36					
LaisFaire	Correlación de Pearson	-0.061	-0.073	0.108	0.009	0.215	0.154	0.234					
	Sig. (bilateral)	0.723	0.674	0.530	0.961	0.207	0.369	0.170					
	N	36	36	36	36	36	36	36					

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

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Regresión

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,817 ^a	,667	,636	,52177

a. Predictores: (Constante), LaisFaire, promTransformacional, promTranssaccional

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	17,477	3	5,826	21,399	,000 ^b
	Residuo	8,712	32	,272		
	Total	26,188	35			

a. Variable dependiente: promCapitalsocial

b. Predictores: (Constante), LaisFaire, promTransformacional, promTranssaccional

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	,429	,641		,669	,508
	promTransformacional	1,003	,149	,878	6,748	,000
	promTranssaccional	-,084	,136	-,091	-,620	,539
	LaisFaire	-,085	,073	-,138	-1,159	,255

a. Variable dependiente: promCapitalsocial