



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

Liderazgo transformacional y comunicación interna en el personal de
una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas.

Apurímac, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Castillo Garrido, Monique Thalia (orcid.org/0009-0000-7850-459X)

ASESORES:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

Mg. Vega Carrasco, Gian Carlo (orcid.org/0000-0003-0551-7925)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi querida madre, que ha sido mi soporte ante las tempestades, problemas y también comparte mis bendiciones, a mi padre por sus sabios consejos.

Agradecimiento

Agradezco de manera muy especial a mi asesora quien ha sido durante la realización de este trabajo de investigación una especial ayuda.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Liderazgo transformacional y comunicación interna en el personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas. Apurímac, 2023", cuyo autor es CASTILLO GARRIDO MONIQUE THALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 25 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 25- 07-2023 20:30:37

Código documento Trilce: TRI - 0618914





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CASTILLO GARRIDO MONIQUE THALIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y comunicación interna en el personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas. Apurímac, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CASTILLO GARRIDO MONIQUE THALIA DNI: 70869812 ORCID: 0009-0000-7850-459X	Firmado electrónicamente por: MCASTILLOGA98 el 25-07-2023 20:38:46

Código documento Trilce: INV - 1357599



Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población, muestra, muestreo	19
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	24
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución porcentual de la población según edades.....	20
Tabla 2: Distribución de frecuencias en muestras	21
Tabla 3 Distribución de frecuencia de la variable Liderazgo Transformacional	24
Tabla 4 Distribución de frecuencia de las dimensiones de Liderazgo Transformacional	24
Tabla 5 Distribución de frecuencia de la variable Comunicación Interna	25
Tabla 6 Distribución de frecuencia de las dimensiones de Comunicación interna	25
Tabla 7 Prueba de normalidad	26
Tabla 8 Correlación entre Liderazgo Transformacional y Comunicación Interna .	27
Tabla 9 Correlación entre Influencia en el personal y Comunicación Interna	27
Tabla 10 Correlación entre Motivación Inspiracional y Comunicación Interna	28
Tabla 11 Correlación entre Estimulación Intelectual y Comunicación Interna	28
Tabla 12 Correlación entre Estimulación Individualizada y Comunicación Interna	29

Índice de figuras

Ilustración 1: Proceso de comunicación Robbins y Judge (2009)	15
---	----

Resumen

El presente trabajo se realizó con el objetivo general de determinar la relación entre la variable de liderazgo transformacional y la variable comunicación interna de la población de estudio, vale decir personal de una empresa minera de beneficio de la ciudad de Andahuaylas, Apurímac, por lo que la presente investigación se desarrolló bajo un tipo de investigación básica, con un enfoque cuantitativo y un diseño de tipo no experimental, además de que esta se desarrolló de manera transversal. Esta investigación arrojó resultados respecto a la primera variable bastante positivos, ya que según los datos obtenidos de las encuestas el 60% de la población de estudio percibe la existencia de un adecuado liderazgo transformacional, entre tanto con respecto a la segunda variable solo el 41% de los participantes de la investigación percibe la existencia de un nivel de comunicación interna alto. No obstante, al analizar las variables correspondientes al estudio y realizar el análisis correlacional, se obtuvo un resultado que indica la existencia de una relación positiva moderada con un valor equivalente a ,604 al tener un $p < 0.05$, de este modo, una mejora en el liderazgo transformacional se vería traducido en la mejora del nivel de comunicación interna.

Palabras clave: Comunicación interna, liderazgo transformacional, habilidades.

Abstract

The present work was carried out with the general objective of determining the relationship between the transformational leadership variable and the internal communication variable of the study population, that is, personnel of a mining company for the benefit of the city of Andahuaylas, Apurímac, for which This research was developed under a type of basic research, with a quantitative approach and a non-experimental design, in addition to the fact that it was developed transversally. This investigation yielded quite positive results with respect to the first variable, since according to the data obtained from the surveys, 60% of the study population perceives the existence of adequate transformational leadership, meanwhile with respect to the second variable only 41%. of the research participants perceive the existence of a high level of internal communication. However, when analyzing the variables corresponding to the study and performing the correlational analysis, a result was obtained that indicates the existence of a moderate positive relationship with a value equivalent to .604 when having a $p < 0.05$, thus, an improvement in transformational leadership would be translated into an improvement in the level of internal communication.

Keywords: Internal communication, transformational leadership, skills.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo moderno actual ha sufrido grandes y acelerados cambios producto de innumerables factores, no obstante, es destacable mencionar que entre ellos se encuentra el intercambio tanto de información como de productos de modo rápido a través de nuevos medios de comunicación y transporte, los cuales se dan producto de la globalización, estos no solo han traído consigo nuevas oportunidades sino también desafíos importantes. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Naciones Unidas, (2017). Es por ello, que los países, regiones, entidades, e instituciones en general buscan talento que pueda desarrollar actividades de manera efectiva a fin de conseguir un objetivo específico por medio de sus competencias, conocimientos, habilidades, experiencias e inclusive sus actitudes, no obstante, aun teniendo personal de primera muchas empresas siguen teniendo problemas a causa de la comunicación ineficiente y/o la falta de esta.

El sector minero no es ajeno a esta realidad y prueba de ello son los conflictos que se presentan no solo entre las comunidades y las empresas sino también entre sindicatos del sector y las empresas del mismo rubro. Prueba de ello, se observa el caso de conflicto suscitado recientemente en México, y comentado por Gomez (2023) iniciado el día 27 de abril, a causa de la negativa de la empresa Permont que pertenece al Grupo Peñoles a pagar 10% de utilidades que debían ser divididas entre 1800 mineros.

Así mismo, en base a los informes publicados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en sus Boletines informativos estadísticos a través de la Dirección General de Trabajo en el primer trimestre se presentaron un total de 189 alertas de conflictos laborales en el registro SAT de los cuales 22 se presentaron en el sector denominado “Explotación de Minas y Canteras”, que representarían el 11.64% de los conflictos. Y según la estadística el 51.94% de los conflictos colectivos que fueron atendidos por la DPSCLRSEL fueron a causa de la no resolución del Pliego de Reclamos de convenios colectivos, un 4.65% por incumplimiento de los mismos. Durante el segundo período se observa un panorama similar, de 259 casos 33 casos pertenecen a la actividad económica mencionada representando el 12.74%, y una vez más la causa principal de conflictos es la negociación colectiva. En el tercer trimestre de los 180 casos

presentados se presentaron 18 casos los que representan un 10%, con la causa principal de negociación colectiva. En el cuarto trimestre de 358 casos 37 pertenecían al rubro mencionado, y en este cuarto trimestre se repite la causa principal.

En ese sentido, para la resolución de estos conflictos los líderes deben de tener capacidades comunicativas altamente desarrolladas, así como habilidades de liderazgo para ejecutar una negociación mutuamente beneficiosa.

En la ciudad de Lima, Alania (2017) indica que el liderazgo a través de la historia el liderazgo se ha establecido como una solución para ciertas necesidades presentes en nuestra sociedad, según el cuál este asume un rol de relación y tiene la capacidad de toma de decisiones. No obstante, con el paso del tiempo y las transformaciones tecnológicas, así como la relevancia del concepto de trabajo en equipo, el liderazgo tiene una connotación más participativa, es decir se convierte en una acción colaborativa; ahora bien, bajo este enfoque el camino de cómo lograr objetivos es fijado por todos, por ello, lograr mayor participación e identificación con los objetivos, no implicando que, en ocasiones, el líder no deba tomar decisiones firmes.

La participación e involucramiento del personal es fundamental para la consecución de objetivos empresariales como Kouss (2015) menciona, se debe considerar y tener presente que, una persona que integre una institución no puede darse por enterado por canales externos a la misma, vale decir prensa o similares sobre información que involucre su trabajo o que se encuentre relacionado con este mismo, principalmente, debido a que en este contexto podría conllevar a una situación crítica y/o de conflicto. Por ello, los líderes de la entidad ante un eventual conflicto deben tener en claro el cómo y el cuándo sería el momento propicio para realizar la comunicación sobre la situación a la que se vean enfrentados. Y entre tanto, los líderes procuran evitar filtraciones y mantener la situación crítica en extremo confidencial. La comunicación que se da de manera formal sería la manera de controlar rumores además de permitir de manera temprana detectar mayores problemas o situaciones de riesgo a través de los mismos empleados.

Ante esta situación, la necesidad de líderes transformacionales es eminente por ello Donovan et. Al (2018) hallaron que las decisiones que son tomadas en base

a la comunicación y compromiso toman un lugar importante los cuales a su vez fueron vinculados a diferentes prácticas del liderazgo. Encontraron a su vez que los estilos de liderazgo en este caso variaron entre transformacionales y transaccionales de acuerdo con decisiones críticas que tomar en una situación de emergencia, no obstante, cuando se trata de la gestión del día a día los estilos de liderazgo de tipo transformacional, de empoderamiento y coaching tienen efectos mucho más positivos.

Como se observa son muchos los conflictos que están vinculados a la comunicación y el liderazgo, no obstante, para propósito de mayor especificación se realizaría una investigación sobre la comunicación que se da de manera interna y el estilo de liderazgo transformacional que es uno de los más beneficiosos en la gestión del día a día.

En la presente investigación se buscó responder a la problemática general sobre ¿Cuál es la relación que tiene el liderazgo transformacional con la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas durante el año 2023?, y con los problemas específicos que buscarán identificar ¿cuál es la relación de las dimensiones del liderazgo transformacional como son carisma también conocida como la influencia en el colaborador, inspiración o estimulación / motivación inspiracional, la estimulación intelectual, la consideración individualizada y la comunicación interna?.

Ante la realidad problemática presentada la investigación a realizar se ve justificada teóricamente debido a que existe información bibliográfica recientemente publicada que permitirá comprender la relación del liderazgo transformacional y la comunicación interna, así mismo, metodológicamente se encuentra justificada al encontrarse basada en un estudio cuantitativo con un diseño correlacional además de contar con instrumentos que se encuentran previamente validados, los cuales se pudieran emplear en investigaciones afines a la actualmente presentada.

Así mismo el objetivo que se desarrolló en el actual trabajo de investigación es el de determinar cómo se relaciona el liderazgo transformacional con la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas durante el año 2023. En este trabajo de investigación también se desarrolló los objetivos específicos de: identificar como el carisma se

relaciona en la comunicación interna de la población anteriormente mencionada, se planeó identificar como la inspiración presenta correlación con la comunicación interna de la población de estudio ya anteriormente mencionada, asimismo determinar la correlación presente entre estimulación intelectual y comunicación interna en la población que se estudia en la presente y por último se identificó como la consideración individualizada y la comunicación interna presentan cierta relación.

Se tuvo como hipótesis general el hecho de que existe de una relación significativa entre las variables presentes en el estudio, en otras palabras el liderazgo transformacional y la comunicación interna en la población que se estudió, y como hipótesis específicas la presencia de una relación significativa entre las dimensiones de las variables antes mencionadas en la población de estudio, es decir, que se tienen las hipótesis de que existe una correlación significativa entre las variables propuestas: el carisma, la inspiración, la estimulación intelectual, la consideración individualizada.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

Con respecto a las dos variables que se mencionan en el título de la presente, se han desarrollado varias investigaciones que incluyen a ambas en diferentes, las cuales funcionarían como antecedentes a la aquí presente.

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Pachón & Melo (2022), desarrollaron una investigación con la finalidad de diseñar estrategias de liderazgo que permitiesen la satisfacción laboral dentro del sector minero en el área del municipio de Tausa, investigación que fue ejecutada durante el año 2022, y con objetivos específicos de identificación de enfoques de liderazgo que permitieron que la población investigada desarrolle satisfacción laboral, análisis de los rasgos de liderazgo y por último el definir estrategias de tipo descriptiva, ejecutada para una población de 16 empresas mineras, y una muestra de 10 líderes de cada una de estas, desarrollando el muestreo no probabilístico, ejecutado por conveniencia, así mismo, el proceso de recopilación información fue cualitativa con encuestas y entrevistas semiestructurada virtual, concluyendo que los líderes en este sector son líderes transformacionales.

Así mismo, Castro y Oseda (2021) México, concretaron el estudio con propósito de averiguar la influencia de la comunicación no verbal como primera variable de estudio posee sobre la segunda variable, es decir, el liderazgo transformacional, estudiando a los docentes que pertenecen a instituciones de educación secundaria de la Ugel 3 del Noroeste de Trujillo, siendo estudiados durante el año 2021, de igual manera esta investigación fue hecha respondiendo al objetivo específico de determinar influencia de los sistemas paralingüísticos, diacríticos, kinésicos y proxémicos en el liderazgo transformacional, en ese sentido, esta se desarrolló con un enfoque y naturaleza no experimental, pero, al mismo tiempo, se aplica el diseño descriptivo y transeccional, de correlación causal, según el

cuál se aplicó un cuestionario a la muestra seleccionada equivalente a 286 docentes; tras el cuál se llega a determinar que existe una influencia significativa, que se presenta de manera directa entre las variables estudiadas, obteniéndose un resultado Rho de Spearman de .0468, además de un nivel de significancia $<.05$.

También Yue et. al. (2019) realizaron una investigación en los Estados Unidos a fin de examinar los efectos del liderazgo transformacional y la comunicación organizacional esto en el contexto de un evento de cambio organizacional. En este estudio se aplicó una encuesta a 439 empleados utilizando el muestreo aleatorio por cuotas según género, las edades, niveles de ingresos, tamaños de organización y educación. Los resultados de esta investigación demostraron una fuerte asociación positiva entre la confianza de los empleados y su apertura al cambio, pero también, como parte de su objetivo y resultado estudió los efectos directos del liderazgo y la comunicación, ante ello, el estudio indicó que la confianza tiene un papel mediador entre las variables ($\beta = .76, p < .001$). No obstante, los resultados no confirmaron la asociación positiva y directa entre el liderazgo transformacional o la comunicación transparente con la apertura al cambio ($\beta = .76, p < .001$).

La siguiente investigación que se tomará en consideración es la realizada Herrera, (2019) cuya investigación se realizó con el objetivo de analizar relaciones teóricas y empíricas del liderazgo transformacional en la seguridad y la innovación a fin de evaluar el desempeño de estas en el sector minero de la Costa Caribe de Colombia durante el año 2019, concluyendo que efectivamente, el liderazgo transformacional en seguridad e innovación tienen una relación directa y que se da de manera positiva con el desempeño en la seguridad aplicando una metodología de estudio cuantitativa, con población de 30547 y una muestra de 520 obtenida mediante una fórmula de muestreo para poblaciones finitas, teniendo en cuenta un escenario con la varianza máxima posible, tomando trabajadores de diversas áreas y roles, a quienes se les aplica un cuestionario así como la técnica de encuesta para un análisis de datos multivariado.

Mucho más relacionada con las variables a estudiar se encuentra la realizada por Silvera (2019), en Ecuador que estudió la correspondencia entre la comunicación interna y el liderazgo transformacional, enfoque cuantitativo, de tipo básico, además de un diseño correlacional no experimental y transversal, en cuya investigación se tomó como población a 120 docentes, y al llevar a cabo un muestreo censal. Llegando a la conclusión el liderazgo transformacional se vincula directamente, pero también de modo significativo en la comunicación interna.

De igual manera, Tomasiello (2022) en Uruguay, estudió la incidencia del liderazgo transformacional y la comunicación interna en la gestión de TECHO con el objetivo de analizar ambas variables por medio un método cualitativo, a través de entrevistas, a una muestra de 8 personas, de los cuales 6 no superan los 27 años de edad y 2 mayores de 30 años de edad, arribando a la conclusión de que en los líderes de a empresa se presentan las características definidas por Bass para un líder transformacional, las cuales vienen a ser la relación idealizada, motivación inspiradora, consideración individualizada y la estimulación intelectual, y aunque no exista un plan de comunicación interna formalmente establecido, los procesos de intercambio de información, los espacios, y las herramientas que lo permiten se encuentran claramente identificadas por sus integrantes.

Algarra (2020) realizó una investigación en Colombia con el objetivo de aportar elementos de análisis para fortalecer la gestión de la confianza en Aspaen Gimnasio Iragua a partir de habilidades comunicativas en las directivas líderes, se desarrollo bajo un tipo de investigación mixta, ya que se convinaron elementos de la investigación cuanti-cualitativo, con un método de diseño secuencial o concurrente, y un diseño transformativo secuencial aplicado a una población de 105 participantes trabajando con toda la población, durante esta investigación se aplicó un cuestionario, con ello se arribó a la conclusión de que las relaciones interpersonales se constituyen en un clima laboral sano y que se consolidan en una competencia del liderazgo.

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

A nivel nacional Alvarez (2023) realiza una investigación que estudia las mismas variables que la presente, no obstante la realizada por Alvarez se desarrolla en una institución judicial, durante el año 2022 con el objetivo de determinar la relación con un enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional además de con un corte transversal, en la cual se investigó a una población de 100 colaboradores y una muestra de 80 que cumplieran con el criterio de exclusión, es decir, administrativos, encontrando una relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación interna mediante el valor relacional de 0.530 tras la aplicación del cuestionario como instrumento de medición.

También Barrientos & Casafranca (2021) desarrolló una investigación con el objetivo de hallar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en una empresa minera, 2021. La investigación fue realizada bajo un diseño no experimental, transversal además de ser correlacional, con una muestra de 105, utilizando el instrumento de encuestas. Concluyéndose que el liderazgo se relacionó significativamente con la satisfacción debido a que esta primera variable tiene una relación significativa y positiva en la segunda con un Chi-cuadrado de Pearson de 66.32.

Así mismo, Huamán & Quispialaya, (2022) exploraron la relación de relación entre el liderazgo transformacional y la eficiencia, estudiando a las mujeres que laboran en áreas de seguridad con cargos importantes de la Gran Minería en la zona Centro del Perú durante el año 2021. La investigación fue aplicada y se realizó bajo el alcance correlacional causal, de diseño no experimental con un enfoque cuantitativo, la población y muestra se dieron en base a 25 colaboradoras que cumplieran con las características de exclusión, vale decir que son mujeres que laboran en el sector de seguridad con altos cargos, en otras palabras: gerencia, jefatura y de supervisión. Llegando a la conclusión de que, a mayor liderazgo transformacional la eficiencia del área de seguridad se incrementa, por ser menor a 0.05.

De igual manera Carrascal, (2022) realiza una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo y la comunicación interna, compartiendo ambas variables de estudio con la presente, no obstante, el estudio

se realizó con supervisores y fiscalizadores de una entidad del estado peruano durante el año 2022, desarrollándose bajo una metodología investigativa de tipo aplicada de diseño no experimental con un corte transversal descriptivo a un nivel descriptivo correlacional, trabajando con 199 individuos, y siendo ejecutado bajo un muestreo censal arribando a la conclusión de que el liderazgo y la comunicación interna tienen un índice correlacional 0.893 y un valor p de 0.00 lo que representa una correlación alta y significativa entre las variables.

También Luján (2019) realiza una investigación de saber la relación entre las mismas variables que la presente, vale decir el liderazgo transformacional y la comunicación, bajo un enfoque de la comunicación asertiva, estudiando una población de docentes de ingeniería industrial y sistemas de la UNFV, Lima, 2018. Se investigó bajo un diseño no experimental y de corte transversal, con enfoque cuantitativo, por ello se emplearon encuestas bajo un método de análisis de datos estadístico inferencial, Arribando a la conclusión de que el liderazgo transformacional se reacciona de manera directa con un coeficiente de 0.740 y de significancia de $p=0.00$.

2.2. VARIABLES DE ESTUDIO

El liderazgo ha sido a lo largo de la historia se ha constituido como un fenómeno de interés como indica Martín et al. (2012) debido a que diferentes filósofos tales como Platón, Aristóteles y Maquiavelo dejaron ideas, y aproximaciones acerca de este concepto, así mismo, diferentes líderes de diversas instituciones como el ejército, colonias y otros generaron cambios importantes.

Ayoub (2011) sostiene que el liderazgo es un proceso mediante el cual se pueden ayudar a otras personas a comprender y ponerse de acuerdo sobre el accionar y el cómo ejecutar esa acción, de esta manera se promueve a que los esfuerzos tanto individuales como los colectivos se agrupen con la finalidad de lograr objetivos grupales. Adicionalmente Castañeda (2004) añade que el liderazgo es el conjunto de cualidades y/o características que posee un líder, que permite motivar a los colaboradores con la finalidad de cumplir metas superiores de una empresa los cuales se encuentran bajo el enfoque de la moralidad. Asimismo, Ring (2019) arguyó que el líder influye en las personas dándoles un propósito,

así como dirección y suficiente motivación mientras los individuos trabajan rumbo al cumplimiento de una misión, así como para mejorar una organización.

Blanchard (2007) afirmó que el liderazgo es un talento que permite motivar a demás compañeros, que permite desbloquear el poder y el potencial con la finalidad última de lograr el objetivo común de la organización; en este mismo sentido de ideas Aguera (2004) plantea que el liderazgo es un procedimiento mediante el cual se animan a un conjunto de personas a concretizar los objetivos de la organización.

Algunas de las principales teorías del liderazgo que fueron planteadas por a lo largo del tiempo serán presentadas a continuación:

El enfoque en los rasgos quienes algunos autores consideran a Kirkpatrick y Locke (1991), como los máximos exponentes a pesar de que su relevancia real estuvo comprendida entre los años 1920 y 1950 quienes identifican los llamados rasgos de mando, que, además de que se tiene la premisa de que uno no puede aprender a ser un buen líder debido a principalmente que según se explica en esta teoría el líder es elegido porque el individuo posee características innatas y los autores antes nombrados identifican la motivación, la capacidad de mando, la integridad, la capacidad cognitiva, su conocimiento de la tarea a ejecutar y la confianza, como es citado en Coca (2017).

Enfocados en la conducta Ganga & Navarrete (2013) presentan un resumen respecto a este enfoque y presentan algunas teorías y sus principales postulados como el del liderazgo clásico que plantean la existencia de cuatro estilos de liderazgo: el carismático, el autocrático, persuasivo y el burocrático el cuál es propuesto por Lewin, Lippit y White durante el año 1939. También se menciona los trabajos que fueron realizados por la Universidad de Ohio y sus aportes con cuestionarios como lo son el LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) desarrollado por Hempill y Coons, en el año 1957. Estas teorías se realizaron con la intención de descubrir actividades que se dan de manera típica al momento de dirigir.

La teoría humanista del liderazgo, usando la información de los autores del párrafo anterior indica que, bajo esta perspectiva, se sostiene que el centro de decisión de las organizaciones debe estar enfocadas en las personas. Por ello,

el liderazgo se practicaría desde y hacia las personas. Siendo uno de los autores representativos viene a ser Mc Gregor en 1960 elaborando una teoría a partir de la clasificación en función de los estilos de liderazgo en base a las dos culturas organizacionales contrapuestas “X” y “Y” siendo que “X” tiene implicaciones de técnica limitante basada en la autoridad y su aplicación estricta, por otro lado, “Y” implicaría delegar responsabilidad y control a los colaboradores sobre sus propios trabajos, sin embargo se debe tener en cuenta que, la aceptación de esta teoría incluye la flexibilización en la aplicación de la autoridad, no la rechaza por completo.

Otro enfoque para el liderazgo contemplada por los autores a los que se hace referencia en párrafos anteriores está relacionado con el enfoque del poder y la influencia, el cuál intenta explicar el liderazgo desde el equilibrio e intercambio de poderes, entendiendo el poder como un mecanismo que el líder posee con el fin de influir no solo en sus subordinados, sino que también en aquellos con puestos semejantes, sus superiores e inclusive a terceros de la organización. En ese sentido, los autores hacen referencia a French y Raven en 1959 y a Bass en 1960, donde los primeros clasificaron tipificaron el poder diferenciándolos entre legítimos, basados en la recompensa, experto, referente, y coercitivos, no obstante, el tercero adicionó dos fuentes adicionales, la primera basada en la persuasividad y la segunda basada en el control de la información. Así mismo, se encuentra la Teoría del Intercambio Lider- Miembro (LMX por sus siglas es inglés) la cuál formalmente es denominada la Teoría de los Vínculos Verticales en Díadas debido a su enfoque principalmente en las relaciones líder – grupo. De esta se derivó el denominado Modelo del Ciclo de Vida: la fase inicial o test hasta que alcanza la etapa de madurez que es donde se alcanzan vínculos de confianza quien según Graen y Uhl-Bien en lo que Burns denominó Liderazgo Transformacional mientras que la fase Test corresponde a intercambios transaccionales.

Como indican Mendoza & Ortiz (2006), El modelo de liderazgo transformacional que es planteado por Bass surge a partir de conceptos que fueron inicialmente planteados en 1978 por Burns que distinguen dos tipos que son opuestos: el transaccional y el transformacional, donde el primero incluye una relación costo

– beneficio y el segundo una estimulación de conciencia y el velar por los intereses colectivos.

House, (1996) elaboró una propuesta teórica del liderazgo tipo carismático, tratando de determinar los rasgos y conductas que permiten realizar la diferenciación entre líderes y los otros, dándole importancia a las actitudes y las percepciones de los demás sobre el líder.

Como lo plantea Bass & Avolio, (1995) El líder transformacional es aquel que induce a los individuos con los que se relacionan a realizar cambios, que surgen a raíz de que estos toman conciencia sobre el valor y la importancia de que estos reconozcan los resultados que se obtienen tras la realización de tareas asignadas, sin centrar su atención únicamente en la maximización de su desempeño individual, además, de que estos también deben asumir la responsabilidad por su propio desarrollo personal, lo cual trae como resultado un incremento en el cumplimiento de las actividades trazadas por el líder.

Bracho y García (2013) también comentan que este tipo de líder se debe encontrar enfocado al proceso mediante el cual se logre la estimulación del razonamiento de los colaboradores, con el objeto de convertirlos en individuos productivos, permitiendo que estos se comprometan, pero, sobre todo acepten las metas planteadas en su inicio, dejando exento intereses individuales que puedan surgir y focalizarse en los intereses del grupo.

Modelo de Bass y Avolio sobre Liderazgo transformacional y transaccional

Como indica Bass & Avolio, (1997) como es citado por Mendoza et. Al, (2015) este modelo se encuentra compuesto por trece subescalas los cuales corresponderían a conductas típicas en los líderes; seis de ellos correspondientes al Liderazgo transformacional los cuales vienen a ser: la relación idealizada que está relacionada con los atributos y con la conducta del líder la cual está relacionada con el carisma, la inspiración motivacional, la estimulación intelectual, y la consideración individual. Adicionalmente el modelo lo integra tres subescalas del Liderazgo transaccional siendo estas: el premio contingente, la administración por excepción activo y la administración por excepción pasivo.

Con respecto a los líderes transformacionales y su carisma Bass & Riggio (2006) señalan que los estos líderes tienen actitudes y características que los convierten en ejemplos a seguir y ser replicados por estos llamados seguidores. Esto debido a que son personas dignas de admiración, se los respeta y se los consideran personas en los cuáles se puede confiar. En este sentido existen dos aspectos a tener en cuenta sobre la influencia que estos pueden tener sobre los demás: su comportamiento y los elementos que los seguidores perciben en ellos, enfatizando la misión colectiva y da un sentido de seguridad al indicar que se superarán los obstáculos.

El líder posee una habilidad de generar un sentido de utilidad, de identificarse con el propósito y generar el valor de orgullo. De esta manera jefe tiene la capacidad de visualizar aquello relevante de lo que no y de esta manera, obtiene la confianza de los colaboradores.

En ese sentido, recurriendo a la revisión realizada por Deusdad (2003) señala tres aspectos de la definición de carisma propuesta por Weber, primero, es una cualidad que es percibida y construida por medio de un tercero involucrado, por ello aunque se refiera a una misma persona es diferente según a quién se le pregunte, es así que no tiene por qué ser real objetivamente. Segundo, el carisma como una cualidad extraordinaria que se le pueden atribuir a valores sobrehumanos. Y la tercera que referencia el carisma como elementos del liderazgo así como la dominación que el líder ejerce sobre los demás, y pueden darse bajo tres formas: racionalmente (en base a los conocimientos, experiencias y otros), tradición (ligado al puesto, jerarquías, etc), y el carisma (cualidades atribuidas por terceros).

Continuando con Bass & Riggio (2006) al respecto de la motivación Inspiradora, indican que los líderes transformacionales además tiene comportamientos que generan inspiración y que motivan con entusiasmo y optimismo a dar significado e incrementan el desafían a sus seguidores consiguiendo que estos despierten el espíritu de equipo involucrándolos en la creación de una visión realista generando compromiso con las metas Así mismo citando a Bass & Avolio, (1993) Tanto el liderazgo de influencia idealizado (carisma) y la motivación inspiradora forman un único factor combinado carismático-inspirador.

El líder debe tener la habilidad de transmitir un punto de vista, así como incrementar el optimismo y el entusiasmo de sus subordinados.

Así mismo Hellriegel y Slocum (2009) citado por Sardon (2017) (Sardon Ari, 2017) añaden que esta implica que el líder comunique visiones que son trascendentales por medio del llamado a las emociones y mente de los individuos, las cuales expresan aspiraciones.

Retomando a Bass & Riggio (2006) indican respecto a la consideración individualizada (IC), que estos prestan atención a nivel individual a las necesidades de logro y crecimiento actuando como mentor, creando oportunidades para el aprendizaje y un clima de apoyo, reconociendo las diferencias entre los individuos, de modo que las interacciones son personalizadas escuchando y delegando tareas como un medio para desarrollar seguidores, además estas tareas delegadas se monitorean para detectar la necesidad de apoyo adicional además de la evaluación del progreso; idealmente, los seguidores no sienten que están siendo controlados.

El líder promueve el aprendizaje a partir de las exigencias personales del propio personal para así sea un desarrollo personal que el personal realice tales actividades.

Asimismo, Bass & Riggio (2006) respecto a la estimulación Intelectual refieren que los líderes transformacionales estimulan al equipo a realizar un esfuerzo por ser innovadores y creativos abordando situaciones de diferentes maneras, sin criticar públicamente los errores de sus seguidores, por el contrario, se alienta a que los seguidores prueben nuevos enfoques en sus ideas porque difieren de las ideas de los líderes.

Igualmente, dicho líder está en parte de analizar y entender nuevos métodos para resolver los distintos problemas organizacionales para incentivar la creatividad de sus seguidores.

Para Pizzolante, (2004), la comunicación interna viene a ser el flujo de datos en los cuales donde dos o más individuos comparten, ideas, expresiones y compendios existentes en la empresa los cuales se encuentran orientados por enfoque particular y exhaustivo. La comunicación entre los seres humanos es

indispensable, debido a que en ese sentido estos expresan sus sentimientos y motivaciones que permitirán la consecución de las tareas que se les asignen y las concluirán manera eficaz y eficiente, permitiendo que estos se identifiquen con las metas de la organización mediante el conocimiento minucioso de las metas, las políticas y planes de trabajo, además de que permite identificar las metas de la organización por medio del conocimiento de las políticas, metas, y los planes de trabajo.

Brandolini. & González (2009), aportan una definición adicional la cuál es una herramienta que posee la capacidad, de gestionar hábilmente el flujo de datos y/o información con eficacia manifestándose mediante la recepción y el entendimiento de mensaje.

En su libro Branding Corporativo Capriotti, (2010), aborda el tema de investigación, definiéndola como toda información trasladada a través de la comunicación entre la organización y sus cuantiosos de involucrados. La información que se puede transferir como mensajes dentro de la organización pueden incluir órdenes, tareas, planes de trabajo, políticas y demás instrumentos de gestión que se transmiten.

Según Robbins y Judge (2009) la comunicación cumple cuatro principales funciones en la organización: control (ejerciendo diferentes mecanismos de control sobre los demás siguiendo lineamientos para el cumplimiento de funciones), motivación (al proponer metas definidas, con la retroalimentación y el reforzamiento de conductas en base a la comunicación), función de expresión emocional (al ser para muchos individuos una fuente de socialización, en ese sentido permiten manifestar sentimientos y emociones), función informativa (al desempeñar un rol importante en la toma de decisiones) los cuales son transferidos por medio del proceso de comunicación que se verá a continuación.

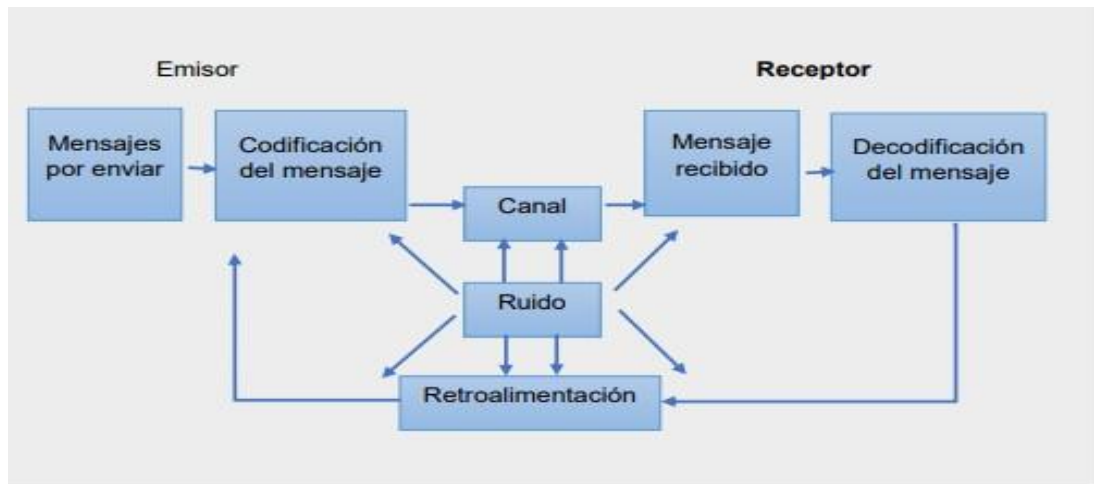


Ilustración 1: Proceso de comunicación Robbins y Judge (2009)

Para los propósitos de la investigación se tomó en consideración tres dimensiones que pertenecen a esta variable. Por parte de Robbins S. (1999), según la dirección de la comunicación interna se tendrían tres tipos particulares: ascendente, descendente, horizontal que es también conocida como transversal.

Algunas teorías que se desarrollaron relacionadas a la comunicación serán precisadas a continuación:

La comunicación ante una dirección humanista ubica a las personas como la prioridad, es así que Naranjo (2005) citado en Silvera (2019) detalla al respecto que el feedback es un elemento básico de la comunicación interna así mismo se incluye la conducta individual y su manera particular interactuar.

Otra de las teorías de comunicación está relacionada con los aspectos que postula que estos tienen unos componentes específicos como el formativo, el situacional y el de apremio. Donde el primero posee un componente pedagógico resultando en una expresión de cultura, el segundo con respecto a situaciones psíquicas, sociales y también físicas, y el tercero se encuentra emparentado con la exigencia de manifestarse.

Modelo teórico de Daft y Marcic

Es un modelo teórico ampliamente conocido y empleado en las investigaciones recientes, en la cuál describe a la comunicación como un proceso en el que los individuos intercambian tanto conocimientos como información y los dividen en tres dimensiones que serán ampliadas a continuación.

El investigador Ivancevich, (2006), presenta un concepto que indica que mediante la comunicación ascendente se presenta como una estructura eficaz y necesaria, debido a que, en esta comunicación, el emisor del mensaje se encuentra ubicado en niveles jerárquicos inferiores con respecto al del receptor dentro de la organización basándonos en como el flujo de datos que se encuentra dirigido. Un ejemplo de la comunicación ascendente las encontramos comúnmente las “sugerency Box”.

Esta dimensión es tiene un carácter de naturaleza opuesta a la anteriormente mencionada, y es habitualmente empleada por los puestos superiores en la cadena de mando dentro de la organización, como viene a ser la plana directiva de la organización, permitiendo que estos generen metas, instrucciones, órdenes y a un nivel más bajo estableciéndose de esta forma una línea vertical o jerárquica.

En esta última Ivancevich (2006), denota que la mencionada dimensión comunicacional es ejecutada dentro de un mismo nivel pero que se puede presentar en toda la organización. Dicho mensaje transversal permite satisfacer las necesidades de carácter social, debido a que esta permite el flujo de información, asimismo ayuda a ser más coordinado entre todo el personal en dirección a la tarea.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Por la finalidad de la presente investigación es básica debido a que como Escudero & Cortez (2018) indica que este tipo de investigación pretende incrementar, desarrollar y formular nuevos conocimientos o modificar los principios teóricos que ya existen de esta manera se concretiza la información científica, no obstante, la aplicación inmediata de los resultados está relegada a un segundo plano, es decir pretende incrementar los conocimientos respecto al liderazgo transformacional y el nivel de comunicación interna.

Del mismo modo, la investigación se llevará a cabo utilizando un enfoque cuantitativo. Hernández et al. (2014) señalan que este método para probar una hipótesis implica la recolección de datos, la medición numérica y el análisis estadístico con el objetivo de establecer patrones de comportamiento.

3.1.2. Diseño de investigación:

La investigación se realizó utilizando un diseño de investigación no experimental, lo que significa que las variables se midieron tal y como se presentan en el momento en que se realiza la investigación, la investigación se presentó de manera transversal debido a que los datos se recolectaron una sola vez, y la investigación no utiliza la correlación causal para determinar la relación entre las variables de estudio que se plantearon para el estudio (Salgado-Lévano, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1. Liderazgo transformacional

- **Tipo de variable.** Es una variable cualitativa y ordinal, como (Espinoza Freire, 2018) manifiesta en su artículo esta variable representa una cualidad y/o atributo, además de que su representación no es numérica en sí misma, así mismo, existe orden entre las categorías.
- **Definición conceptual**

Es la transformación de los integrantes que conforman una organización en agentes productivos mediante la propuesta del liderazgo transformacional, que

se vale de la empatía, la confianza y el compromiso de los que la conforman. Se desarrolla un sentido de compromiso con la organización, relegando el interés propio con la finalidad de velar por el impulso y éxito del grupo al que lidera Bass & Avolio (2004)

- **Definición operacional**

Para medir el liderazgo transformacional se empleará el “cuestionario de liderazgo transformacional “el cuál se encuentra desarrollado en base a 4 dimensiones principales, cada una de estas dimensiones tienen 8 ítems, por lo cual suman la totalidad de 32 ítems. Empleando una escala de Likert.

3.2.2. Variable 2. Comunicación interna

Tipo de variable. Es una variable cualitativa y ordinal, ya que como ha sido manifestado en la primera variable, esta representará la cualidad de la variable, así como que no es numérica en sí misma.

Definición conceptual.

La comunicación interna es el flujo de información que pasa a través del personal de una determinada institución, correspondiendo a una habilidad que es compleja, directa y que es definida por los integrantes de la misma, a fin de producir un intercambio de información entre la parte emisora y receptora para conseguir los objetivos generales planteados por la institución (2009)

Definición operacional.

Para la medición de la comunicación interna se empleará el instrumento empleado también en el trabajo de investigación citado en la variable 1. Esta escala contará con 16 ítems divididos en 3 dimensiones, donde solo la segunda tendrá 6 ítems, mientras las otras dos tendrán 5 ítems. Anexo 2

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población.

La población de estudio estará formada por 104 empleados de la planta de beneficio de minerales que trabajarán en las áreas operativa y administrativa en 2023. La Tabla 1 revela que una mayor proporción de estos empleados tiene entre 18 y 25 años.

EDAD

	Fr	%
18 - 30 años	80	76,92
31 – 40 años	15	14,42
41 – 50 años	5	4,82
51 – 60 años	2	1,92
Mayor a 60	2	1,92
Total	104	100,0

Tabla 1: Distribución porcentual de la población según edades

Criterios de inclusión.

- Empleados que lleven al menos un mes consecutivo al servicio de la organización en cualquiera de sus departamentos.
- Deberá firmarse una autorización educacional para el uso de los instrumentos.

Criterios de exclusión.

- Que hayan respondido con errores los instrumentos.

3.3.2. Muestra.

Dado que la población es finita, para estimar el tamaño de la muestra se empleó la siguiente fórmula:

Teniendo en cuenta un valor p de 0,5 y un nivel de confianza del 95%, el tamaño de la muestra está constituido por 83 empleados que cumplen los criterios de inclusión y exclusión previstos. Todos los empleados que cumplan los criterios de inclusión y/o exclusión serán sometidos al instrumento debido al gran número de empleados.

3.3.3. Muestreo

La muestra se elegirá mediante un muestreo de conveniencia no probabilístico.

EDAD

	Fr	%
18 - 30 años	77	77,0
31 – 40 años	14	14,0

41 – 50 años	5	5,0
51 – 60 años	2	2,0
Mayor a 60	2	2,0
Total	100	100,0

Tabla 2: Distribución de frecuencias en muestras

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis en la investigación viene a ser el colaborador administrativo y operativo que conforman la población de estudio.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.1. Técnica de recolección de datos.

En este estudio se empleó el método de encuesta porque permitía recoger metódicamente datos sobre las variables.

3.2. Instrumento de recolección de datos.

Para medir el liderazgo transformacional y la comunicación interna se empleará una adaptación del “cuestionario de liderazgo transformacional de MQL fundamentado en el modelo de Bass y Avolio y el Cuestionario de comunicación interna el cual está basado en el modelo teórico de Daft y Marcic (2006).

2.3.3. Validación y confiabilidad del instrumento.

La medida en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir se denomina validación del instrumento (Hernández et al., 2014).

2.4. Confiabilidad de los instrumentos.

El estudio piloto se realizó con 10 empleados de la planta minera, y los resultados muestran que, a través del estudio piloto, el valor del Alfa de Cronbach es. 935 para el instrumento que mide la primera variable, con respecto a la segunda variable el valor es .845, y con respecto al ítem-total te valor es.845, por lo tanto con respecto al ítem-total te valor es.845. Los instrumentos de recogida de datos utilizados en el estudio tenían ítems con múltiples opciones en una escala Liker. Ver Anexos

3.5 Procedimientos

La coordinación necesaria se completará, y la dirección recibirá los papeles necesarios junto con información sobre la investigación, aclaraciones y respuestas a sus preguntas, y solicitudes de colaboración. La aplicación de los instrumentos duró aproximadamente una semana y media. Después, realizaremos el análisis estadístico, presentaremos los resultados y mantendremos un debate para extraer las conclusiones oportunas. Por último, pasaremos a formular las recomendaciones oportunas.

3.6 Método de análisis de datos

La información se tabulará y se mostrará en tablas y diagramas de distribución de frecuencias. Se utilizará el coeficiente Rho de Spearman para contrastar las hipótesis, ya que las variables son de naturaleza cualitativa, por lo que se supone que no tienen una distribución normal. Esto permitirá clasificar a las personas o cosas de la muestra en ese orden. Asimismo, el análisis se realizará utilizando el programa estadístico SPSS versión 26, con un nivel de significación teórico de 0,05 y la siguiente regla de decisión: Si p , aceptar la H_0 ; en caso contrario, si p , rechazar la H_0 .

3.7 Aspectos éticos

El estudio se sustentará tanto en los requisitos de la Maestría en Gestión del Talento Humano como en las normas éticas y morales establecidas por la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo. Adicionalmente, se solicitará a la gerencia de la planta de beneficio la autorización necesaria para utilizar las herramientas y evaluar la comunicación interna y el liderazgo transformacional.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Se utilizó el programa SPSS v.26 para evaluar todos los datos una vez recogidos mediante el cuestionario, examinando cada una de las variables y componentes que se habían recomendado inicialmente para el estudio. Una vez descritos los datos, se elaboró una tabla en la que se mostraba la distribución de frecuencias de cada variable y las dimensiones que la acompañaban.

Tabla 3 Distribución de frecuencia de la variable Liderazgo Transformacional

Niveles	Baremos	F	%
Inadecuado	32 – 74	-	-
Aceptable	75 – 117	40	40.0%
Adecuado	74 – 160	60	60.0%
Total		100	100.0%

De la tabla 3 se aprecia que, respecto al liderazgo transformacional, no se presentaron casos que reporten una percepción de niveles inadecuados de la variable; por otro lado, se visualiza que un 40% de los encuestados refirió tener la percepción de un nivel aceptable de liderazgo transformacional, entre tanto, el 60% de los individuos participantes en la presente que representa mayoritariamente al grupo muestral percibe un nivel adecuado del liderazgo transformacional.

Tabla 4 Distribución de frecuencia de las dimensiones de Liderazgo Transformacional

Nivel	Influencia en el personal		Motivación Inspiracional		Estimulación intelectual		Estimulación individualizada		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Inadecuado	-	-	1	1.0	-	-	-	2	2.0
Aceptable	43	43.0	31	31.0	35	35.0	-	33	33.0
Adecuado	57	57.0	68	68.0	65	65.0	65	65.0	
Total	100	100.0	100	100.0	100	100.0	100	100.0	

En la tabla 4, la dimensión influencia en el personal, no reportó niveles inadecuados en cuanto a la muestra, pero sí registró un 43% que señaló un nivel Aceptable, mientras que el 57% faltante alude un nivel adecuado en esta dimensión. En cuanto a la motivación inspiracional, se reportó un caso (1%) que tenía la percepción el nivel inadecuado, un 31% en el nivel aceptable, mientras que el mayor porcentaje se agrupó en el nivel adecuado, representado al 68%. Respecto a la dimensión estimulación intelectual, no se encontró casos en el nivel inadecuado, en el nivel aceptable se encontró referenciado un 35% del grupo muestral, mientras que un 65% mayoritario se refirió con un nivel adecuado en esta dimensión. Por último, en estimulación individualizada, un 2% de los casos analizados se manifestó en un nivel inadecuado, un 33% en el nivel aceptable y un 65% restante en el nivel adecuado.

Tabla 5 Distribución de frecuencia de la variable Comunicación Interna

Niveles	Baremos	F	%
Bajo	16 – 37	4	4.05
Regular	38 – 59	55	55.0%
Alto	60 – 80	41	41.0%
Total		100	100.0%

De la tabla 5 se aprecia que respecto a la variable comunicación interna, se presentó un 4% de los casos que reportaron niveles bajos de la variable; por otro lado, se observa que un 55% de los encuestados refirió un nivel regular de comunicación interna, mientras que el 41% que representa mayoritariamente al grupo muestral percibe un nivel alto

Tabla 6 Distribución de frecuencia de las dimensiones de Comunicación interna

Nivel	Comunicación ascendente		Comunicación descendente		Comunicación transversal	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	6	6.0	6	6.0	3	3
Regular	52	52.0	53	53.0	41	41.0
Alto	42	42.0	41	41.0	56	56.0
Total	100	100.0	100	100.0	100	100.0

En la tabla 6, la dimensión comunicación ascendente, reportó un 6% en el nivel bajo en cuanto a la muestra, asimismo, registró un 52% que señaló un nivel

regular, mientras que el 42% faltante alude un nivel alto en esta dimensión. En cuanto a la comunicación descendente, se reportó un 6% en el nivel bajo, un 53% en el nivel regular, mientras que el resto del porcentaje se agrupó en el nivel alto, representado al 41%. Por último, en comunicación trasversal, un 3% de los casos analizados se manifestó en un nivel bajo, un 41% en el nivel regular y un 56% restante en el nivel alto.

4.2. Contrastación de hipótesis

Para dar comienzo al análisis inferencial, se realizó la prueba de normalidad, de la cual se obtuvo que la distribución de las variables liderazgo transformacional y comunicación interna pertenecen a una distribución normal, siendo que el nivel de significancia del estadístico superó el 0.05 del margen de error. Por lo tanto, para los análisis de correlación se procedió a emplear la prueba de correlación de Pearson.

Tabla 7 Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,078	100	,142
Comunicación interna	,057	100	,200*

Con el objetivo general de determinar cómo el liderazgo transformacional se relaciona en la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas, 2023, la cual está vinculada a la hipótesis general, lo mismo que ocurre con las dimensiones estudiadas, las cuáles pretenden determinar la relación existente entre las variables mencionadas al inicio.

Tabla 8 Correlación entre Liderazgo Transformacional y Comunicación Interna

	COMUNICACIÓN INTERNA
Correlación de Pearson	,604**

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

Los resultados de la aplicación del estadístico y del análisis de correlación se muestran en la Tabla 6. Puede concluirse que la relación entre las variables es significativa, dado que el valor de significación bidireccional obtenido es inferior a 0,05. Asimismo, la puntuación de correlación de 0,604 indica una asociación moderadamente fuerte y positiva entre las variables. Se puede afirmar que las variables están directamente relacionadas porque se rechazó la hipótesis nula a favor de la hipótesis del investigador ($p < 0,05$). En consecuencia, un aumento del nivel de liderazgo transformacional se correspondería con un aumento del nivel de comunicación interna, y viceversa.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Relacionado con el objetivo 1 de determinar cómo la influencia en el personal (carisma) se relaciona en la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas, 2023 y la hipótesis de la existencia de una relación que se da de manera significativa entre las variables mencionadas.

Tabla 9 Correlación entre Influencia en el personal y Comunicación Interna

		COMUNICACIÓN INTERNA
INFLUENCIA EN EL PERSONAL	Correlación de Pearson	,435**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

La tabla 9 muestra los resultados de la utilización del estadístico y el análisis de correlación. Considerando que el valor de significación bidireccional alcanzado es inferior a 0,05, se puede afirmar que la conexión entre las variables es relevante. Asimismo, el valor de correlación de 0,435 muestra que la fuerza de correlación que conecta las variables es positiva y moderada. Como resultado del rechazo de la hipótesis nula para aceptar la hipótesis del investigador ($p < 0,05$), se puede aseverar que las variables están directamente asociadas; es

decir, la mejora del nivel de influencia en el personal se traducirá en una mejora del nivel de comunicación interna y viceversa.

Contrastación de hipótesis específica 2

Relacionado con el objetivo 2 de determinar cómo la Motivación Inspiracional se relaciona con la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas, 2023.

Tabla 10 Correlación entre Motivación Inspiracional y Comunicación Interna

		COMUNICACIÓN INTERNA
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Correlación de Pearson	,592**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

Los resultados de la aplicación del estadístico y del análisis de correlación se muestran en la Tabla 10. Puede concluirse que la relación entre las variables es significativa, dado que el valor de significación bidireccional obtenido es inferior a 0,05. Asimismo, la puntuación de correlación de 0,592 indica una asociación moderadamente fuerte y positiva entre las variables. Se puede afirmar que las variables están directamente relacionadas porque se rechazó la hipótesis nula a favor de la hipótesis del investigador (p 0,05). En otras palabras, si aumenta la motivación inspiradora, aumentará la comunicación interna, y viceversa.

Objetivo Específico 3

Determinar cómo la Estimulación intelectual se relaciona con la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas, 2023.

Tabla 11 Correlación entre Estimulación Intelectual y Comunicación Interna

		COMUNICACIÓN INTERNA
ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	Correlación de Pearson	,421**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

La tabla 11 muestra los resultados de la utilización del estadístico y el análisis de correlación. Considerando que el valor de significación bidireccional alcanzado es inferior a 0,05, se puede afirmar que la conexión entre las variables es relevante. Asimismo, el valor de correlación de 0,592 muestra que la fuerza de correlación que conecta las variables es positiva y moderada. Como resultado del rechazo de la hipótesis nula para aceptar la hipótesis del investigador ($p < 0.05$), se puede aseverar que las variables están directamente asociadas; es decir, la mejora del nivel de la estimulación intelectual se traducirá en una mejora del nivel de comunicación interna y viceversa.

Objetivo Específico4

Determinar cómo la Estimulación individualizada se relaciona con la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas, 2023.

Tabla 12 Correlación entre Estimulación Individualizada y Comunicación Interna

		COMUNICACIÓN INTERNA
ESTIMULACIÓN INDIVIDUALIZADA	Correlación de Pearson	,656**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

Los resultados de la aplicación del estadístico y del análisis de correlación se muestran en la Tabla 12. Puede concluirse que la relación entre las variables es significativa dado que el valor de significación bidireccional obtenido es inferior a 0,05. Asimismo, la puntuación de correlación de 0,656 indica una asociación moderadamente fuerte y positiva entre las variables. Puede afirmarse que las variables están directamente relacionadas porque se rechazó la hipótesis nula a favor de la hipótesis del investigador ($p < 0,05$); concretamente, un aumento del nivel de estimulación individualizada tendrá como consecuencia un aumento del nivel de comunicación interna, y viceversa.

IV. DISCUSIÓN

Este capítulo presentará las discusiones de la investigación, empezando por un análisis y las implicaciones de la información descubierta, seguido de una comparación de la información con investigaciones nacionales e internacionales relevantes y, por último, las principales limitaciones y contribuciones de la investigación.

Como fue observado en el capítulo anterior valor de correlación de 0,604 mostraba que la fuerza de correlación, la cual conecta las variables es positiva y moderada, es así que, dado el resultado se rechazó la hipótesis nula para aceptar la hipótesis del investigador ($p < 0.05$), se puede aseverar que las variables están directamente asociadas; es decir, la mejora del nivel de liderazgo transformacional se traduciría en una mejora del nivel de comunicación interna y viceversa. Recordemos que el liderazgo transformacional según su definición busca que la persona que es líder pretende que el seguidor logre comprometerse con metas y/o objetivos claramente establecidos, además de que el individuo cree una conexión que le permita a su vez elevar su nivel de motivación y la moralidad. Pero también cabe recalcar que las características que se le atribuyen a un líder son subjetivas, por lo que la percepción que el resto de los individuos tienen sobre él varían ampliamente de uno a otro.

En este contexto, se evidencian los diversos los factores que estarían generando diferentes percepciones respecto al líder transformacional de los colaboradores de la empresa minera de beneficio estudiada, razón por la cual en la investigación se tuvo como objetivo el determinar si la variable liderazgo transformacional tenían una relación con el nivel de comunicación interna que poseen estos colaboradores. Demostrándose la hipótesis general de la investigación, con el análisis estadístico que obtuvo un resultado positivo que mostró que el liderazgo transformacional se relaciona al obtener un resultado de ,604 en la prueba correlacional de Pearson. De esta manera, se ve confirmada la propuesta teórica de Bass y Avolio y su vigencia al día de hoy, siendo que continúa siendo aplicable al contexto. Siendo la influencia en el colaborador, la estimulación individual, la motivación inspiracional, así como la estimulación intelectual factores relacionados con el nivel de comunicación interna.

Castro y Oseda también ofrecieron antecedentes que deben ser tenidos en cuenta ya que concluyeron que existe una relación sustancial y directa entre las variables de comunicación interna y comunicación no verbal, apoyando el modelo teórico. Estos hallazgos también concuerdan con lo descubierto en su investigación sobre la existencia de un nivel de correlación Rho Spearman de .0468 con un nivel de significación de 0.05, lo que corroboraría el hallazgo del presente estudio. Recordemos que debe haber existido una relación previa para que exista influencia. Por tanto, confirma la teoría planteada en el presente estudio.

A nivel Nacional Álvarez (2023) en su investigación con las variables de comunicación interna y liderazgo transformacional tuvo un resultado positivo que apoya la investigación presente ya que, al aplicar el instrumento en su población de estudio, vale decir 100 colaboradores de una institución judicial obtuvo un resultado de correlación de Rho de Spearman de 0.530 que indica una correlación moderada y positiva al igual que en la presente a pesar de realizarse en rubros completamente diferentes. Lo cual podría deberse a la subjetividad de la percepción de las variables.

No obstante, el resultado que se obtuvo en la actualidad discrepa del resultado obtenido en la investigación de Yue et. Al. (2019) descrita en los antecedentes del presente trabajo, quienes no obtuvieron un resultado positivo de relación directa entre el liderazgo transformacional o la comunicación transparente con la apertura al cambio ($\beta = .76$, $p < .001$). Lo mismo que puede deberse a las diferencias poblacionales, los sectores en los que se aplicaron los instrumentos y las variables que se estudiaron.

Realizando el análisis comparativo con los resultados obtenidos en tesis descriptivas, tenemos a Pachon y Melo, referenciadas en los antecedentes quienes desarrollaron una investigación en el mismo sector que la presente, vale decir, el minero, arribando a la conclusión de que en la población estudiada, el estilo preponderante de liderazgo es el denominado transformacional, de este modo, podemos respaldar las conclusiones de la investigación de Herrera, que también se mencionan en la investigación de fondo sobre los efectos del mencionado estilo de liderazgo en el rendimiento en el sector de la seguridad.

La investigación de Herrera concluyó que el estilo de liderazgo transformacional tiene un impacto directo y positivo en los seguidores al fomentar la innovación y capacitarlos para abordar los problemas de seguridad.

También Tomasiello en Uruguay al desarrollar su estudio cualitativo sobre el liderazgo transformacional y la comunicación interna determinó que los líderes de su población de estudio poseen las características del estilo de liderazgo previamente mencionado, y que, a pesar de la no existencia de planes de comunicación interna formal tanto los espacios como las herramientas que permiten este proceso se encuentran identificadas, característica que comparte con la población de estudio actual y refuerza con su resultado los obtenidos en la presente.

Así mismo, si tomamos en cuenta la investigación de Algarra (2020) desarrollada con mayor detalle en los antecedentes arriba a la conclusión de que las relaciones interpersonales específicamente hablando desde las habilidades comunicativas de los directivos líderes se constituyen en un clima laboral sano, además de consolidarlas como parte de las competencias del liderazgo.

Ahora bien, en caso de analizar el los resultados específicos obtenidos en la presente y en los trabajos de investigación que se usaron como antecedentes a la actual encontraremos que Pachon y Melo con respecto a la primera hipótesis de la existencia de relaciones significativas entre influencia en el colaborador, la cuál está vinculada al carisma mencionan en sus recomendaciones y conclusiones que el líder en el sector minero del lugar de estudio, es decir, el Municipio de Tausa tiene la característica de ser empático e influyente en su manera de comunicar, además de que estos tienen actitudes positivas que permite a su vez un mayor compromiso con las metas y objetivos. Así como que ejecutan acciones a fin de fortalecer las relaciones: crean relaciones personales por medio de su participación en conversaciones y capacitaciones de manera cordial, conocen las habilidades de los individuos y confían en que estos ejecutan su parte del trabajo en equipo pero que ante dudas o problemas estos tienen la apertura para poder consultarlo con el líder a fin de obtener nuevas perspectivas de solución.

Por otro lado, al contrastar también los resultados obtenidos por Silvera, referenciado en antecedentes de la presente, analiza que en la comunicación ascendente no existe una relación con el liderazgo transformacional al obtener un resultado de 0.129 que, si bien es cierto, es un valor positivo, es bastante bajo, por lo que no se constituiría en una relación significativa, no obstante, en referencia a la misma, el 90% de la población de estudio expreso tener amplia libertad para expresarse con sus jefes, esto según indica el autor podría deberse al uso de tecnologías de comunicación e información, también denominada TIC's.

Continuando con Silvera en sus resultados obtuvo que en caso de la comunicación descendente el 80% de la población que fue estudiada manifestó una percepción de la existencia de una buena comunicación de la parte gerencial a los niveles inferiores esto debido según el autor a el uso de herramientas como informes, memorandums y correos. No obstante esta percepción, no está sujeta a la existencia de un adecuado liderazgo transformacional, ya que, al hacerse la correlación esta no tuvo un resultado significativo al ser de tan solo 0.129, que, si bien es cierto es positivo, este es bastante débil.

En relación a la comunicación transversal Silvera determino que el 90% de su población percibe un alto nivel de comunicación transversal, el cual se encuentra principalmente reflejado en un uso general de medios de comunicación que generan a su vez un mejor ambiente, no obstante, y pese a ello, al analizarla con el liderazgo transformacional se obtiene un valor equivalente a 0.019, que si bien es positivo, es bastante ínfimo.

Estos resultados obtenidos por Silvera se contraponen con la relación moderada que se determina en este trabajo al comparar las dimensiones del liderazgo transformacional con las de la comunicación interna. Lo cuál podría deberse al enfoque tomado en esta investigación ya que, en la investigación realizada por Alvarez referenciada en los antecedentes con un enfoque similar a la investigación aquí presentada tiene resultados más parecidos a los aquí presentados.

Alvarez obtuvo un resultado de 0.631 al analizar el liderazgo transformacional y la comunicación intrapersonal, que indicaría relación moderada entre ambas, no

obstante en cuanto a sus percepciones sobre la comunicación intrapersonal de su estudio se observa una gran diferencia donde un 12.5% percibe un nivel alto de comunicación, no obstante también el mismo porcentaje percibe un nivel de comunicación bajo.

Con respecto al liderazgo transformacional y la comunicación interpersonal Alvarez obtiene un valor de 0.53 que indicó una relación moderada y positiva, no obstante, en su análisis descriptivo un 11.3% percibe un nivel de comunicación interpersonal alto y el 3.80 % lo percibe como bajo o deficiente.

Con respecto a la comunicación institucional y liderazgo transformacional Alvarez obtiene un resultado de 0.715 que a diferencia de las anteriores esta sí indica un nivel de significancia positiva, siendo así que respecto a la comunicación institucional un 18.70% la percibe con un nivel alto y tan solo un 7.5% manifestó una percepción de un nivel bajo o deficiente.

VI CONCLUSIONES

Primera: En cuanto a la hipótesis general, se obtuvo valor de significación bidireccional alcanzado es inferior a 0,05 y el valor de correlación de 0,604. Como resultado, se puede aseverar que las variables están directamente asociadas; es decir, la mejora del nivel de liderazgo transformacional se traduciría en una mejora del nivel de comunicación interna y viceversa

Segunda: En la primera hipótesis específica, el valor de significación bidireccional alcanzado es inferior a 0,05 y el valor de correlación de 0,435. Como resultado del rechazo de la hipótesis nula para aceptar la hipótesis del investigador ($p < 0.05$), se puede aseverar que las variables están directamente asociadas; es decir, la mejora del nivel de influencia en el personal se traducirá en una mejora del nivel de comunicación interna y viceversa.

Tercera: Para la segunda hipótesis específica, el valor de significación bidireccional alcanzado es inferior a 0,05 y el valor de correlación de 0,592. Como resultado del rechazo de la hipótesis nula para aceptar la hipótesis del investigador ($p < 0.05$), se puede aseverar que las variables están directamente asociadas; es decir, la mejora del nivel de la motivación inspiracional se traducirá en una mejora del nivel de comunicación interna y viceversa.

Cuarta: En cuanto a la tercera hipótesis específica, el valor de significación bidireccional alcanzado es inferior a 0,05, asimismo, el valor de correlación de 0,592. Por lo tanto, se puede aseverar que las variables están directamente asociadas; es decir, la mejora del nivel de la estimulación intelectual se traducirá en una mejora del nivel de comunicación interna y viceversa

Quinta: Por último, la cuarta hipótesis específica menciona que el valor de significación bidireccional alcanzado es inferior a 0,05 y el valor de correlación de 0,656. Por lo que se concluye que las variables están directamente asociadas; es decir, la mejora del nivel de la estimulación individualizada se traducirá en una mejora del nivel de comunicación interna y viceversa

VII RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda crear una estrategia integral de comunicación interna que tenga en cuenta las necesidades y características específicas de la empresa minera. Esto incluye definir los canales de comunicación más efectivos, establecer frecuencias de comunicación regulares y asegurarse de que los mensajes clave sean transmitidos de manera clara y coherente.

Segunda: Como sugerencia al área de recursos humanos, se debe brindar capacitación y entrenamiento a los líderes de la empresa minera en habilidades de comunicación carismática. Esto incluye el desarrollo de técnicas de persuasión, storytelling y expresión emocional que ayuden a transmitir mensajes de manera convincente y motivadora.

Tercera: En cuanto a la utilización de diferentes herramientas, se recomienda aprovechar las herramientas tecnológicas para transmitir mensajes inspiradores a través de medios digitales, videos, boletines electrónicos, entre otros. La tecnología puede ayudar a llegar a un mayor número de empleados y generar impacto en la comunicación interna.

Cuarta: Se sugiera promover una cultura organizacional que valore y fomente el aprendizaje continuo entre los empleados. Establecer programas de capacitación, talleres y oportunidades de desarrollo profesional que estimulen la curiosidad intelectual y el intercambio de conocimientos.

Quinto: Como ultima recomendación, es sugerible establecer espacios de interacción y diálogo entre los líderes y los empleados, donde se puedan discutir temas personales y profesionales de manera confidencial. Esto fortalece la confianza y la consideración individualizada.

REFERENCIAS

- Agüera Ibanez, R. E. (2004). *Liderazgo y compromiso social*. Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Alania, R. (23 de Mayo de 2017). *El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/especial/zona-ejecutiva/negocios/como-pasar-lidervertical-lider-horizontal-noticia-1991940>
- Ayoub Perez, J. L. (2011). (L. E. Inc, Ed.) Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=pafkvfZqcW4C&printsec=frontcover&dq=estilos#v=onepage&q=estilos&f=false>
- Barrientos Ingaruca, G. B., & Casafranca Hanco, K. G. (2021). Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/48b5cc1a-025e-4633-b1fc-564280b37229/content>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). (I. Lawrence Erlbaum Associates, Ed.) Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=2WsJSw6wa6cC&oi=fnd&pg=PT5&dq=bass+riggio+2006+transformational+leadership+pdf&ots=l7bYiZELxJ&sig=cjULQQpbU5eufP5QoYKcaqhzcUY#v=onepage&q&f=false>
- Bass, B., Avolio, B. c., Mendoza Martinez , I. A., Marín Lopez , P., & Hernández Vera, N. (2015). Estudio de liderazgo transformacional desde las percepciones de jefes y seguidores de una empresa de consultoría en Mexico. 17. Obtenido de <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2015/3.08.pdf>
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al más alto nivel*. Bogotá: Editorial Norma.
- Brandolin, A., & Gonzales Frigoli, M. (2009). *Comunicación interna: Claves para una gestión exitosa*. Buenos Aires: La Cirujía Ediciones. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/69725/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Carrascal Wong, C. R. (2022). Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106390/Carrascal_WCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castañeda, L. (2004). (E. Poder, Ed.) Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=4REB59PQaFAC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Donovan, S. L., Salmon, P. M., Horberry, T., & Lenné, M. G. (2018). *Science Direct*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0003687017301849?via%3Dihub>
- Escudero Sánchez , C., & Cortez Suárez, L. A. (2018). (E. UTMACH, Ed.) Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Espinoza Freire, E. E. (03 de Diciembre de 2018). *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000500039#B2
- Gomez Urrutia, N. (25 de Mayo de 2023). *La Jornada*. Obtenido de http://www.sindicatominero.org.mx/pdf/Periodisticas/20230525_Mina_La_Herradura.pdf
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2014). (M. G. Education, Ed.) Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera Salgado, C. A. (2019). Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/10438/EFEECTO%20DEL%20LIDERAZGO%20TRANSFORMACIONAL%20ESPEC%c3%8dFICO%20EN%20SEGURIDAD%20Y%20LA%20INNOVACI%c3%93N%20ABIERTA%20SOBRE%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20EN%20SEGURIDAD%20EN%20EL%20SECTOR%20MINER>

- Huaman Delgado, E. C., & Quispialaya Bonilla, S. (2022). Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660708/Huaman_DE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kouss Gutierrez, S. (2015). *Universidad de Salamanca*. Obtenido de https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/132427/TG_KoussGutierrez_Comunicaci%F3n.pdf;jsessionid=65023615CFA648020F1A334E5FED21B0?sequence=1
- Martín Buitrago , A., Estepa Rodriguez, D. A., & Lopez Arias, Y. R. (2012). Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3225/2012dianaestepa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendoza Torres, M. R., & Ortiz Riaga, C. (2006). Obtenido de Revistas Unimilitar: <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4588/3539>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). *Dirección de la Dirección de Prevención y solución de Conflictos*. Recuperado el 2023, de <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direcciongeneral-de-trabajo/informes-de-gestion/>
- Oviedo, D. R. (2021). Obtenido de https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/24573/TFG%20-%20OVIEDO_Danilo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pachón Gómez, E. Y., & Melo Perdomo, S. M. (2022). Obtenido de <https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/4378/Estrategias%20de%20liderazgo%20que%20permiten%20la%20satisfacci%3%b3n%20laboral%20del%20sector%20minero%20del%20Municipio%20de%20Tausa%20para%20el%20a%3%b1o%202022..pdf?sequence>
- Pizzolante, I. (2004). *El poder de la comunicación estratégica*. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Ring, C., & Odoari, M. (2019). *Consejos e gestión para ser un mejor líder y aumentar la productividad*. Babelcube, Inc.

Silvera Tumbaco, C. J. (2019). *Repositorio UCV*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37900/Silvera_TCJ.pdf?sequence=5&isAllowed=y

ANEXOS

1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general
¿Cuál es el efecto del liderazgo transformacional en la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas, 2023?	Determinar como el liderazgo transformacional influye en la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas, 2023.	Existe una influencia significativa entre el liderazgo transformacional y la comunicación interna en el personal de una empresa minera de Andahuaylas, 2023.
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general
¿Cuál es la influencia del carisma en la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas, 2023?	Identificar como el carisma influye en la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas, 2023.	Existe una influencia significativa entre el carisma y la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas, 2023.
¿Cuál es la influencia de la inspiración en la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas, 2023?	Identificar como la inspiración influye en la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas, 2023.	Existe una influencia significativa entre la inspiración y la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas, 2023.
¿Cuál es la influencia de la estimulación intelectual en la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas, 2023?	Identificar como la estimulación intelectual influye en la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas, 2023.	Existe una influencia significativa entre la estimulación intelectual y la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas, 2023.
¿Cuál es la influencia de la consideración individualizada en la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas, 2023?	Identificar como la consideración individualizada influye en la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en Andahuaylas, Apurímac 2023.	Existe una influencia significativa entre la consideración individualizada y la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas, 2023.

2. Instrumentos de recolección de datos

Estadísticas de fiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	32

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
VAR00001	125,0667	192,352	,586	,933
VAR00002	125,0000	195,571	,398	,935
VAR00003	124,8667	186,124	,586	,933
VAR00004	124,9333	200,210	,297	,935
VAR00005	124,9333	187,352	,803	,930
VAR00006	124,9333	198,924	,266	,936
VAR00007	124,7333	193,781	,429	,935
VAR00008	125,2667	198,067	,506	,934
VAR00009	125,0000	194,857	,430	,934
VAR00010	124,5333	200,124	,240	,936
VAR00011	124,5333	199,267	,339	,935
VAR00012	124,4667	197,981	,403	,935
VAR00013	124,7333	186,924	,711	,931
VAR00014	124,5333	191,981	,570	,933
VAR00015	124,6667	191,381	,733	,931
VAR00016	124,9333	192,781	,628	,932
VAR00017	124,6667	191,095	,647	,932
VAR00018	124,8000	195,171	,437	,934

VAR00019	124,7333	198,495	,311	,936
VAR00020	125,7333	191,781	,566	,933
VAR00021	125,0000	189,857	,653	,932
VAR00022	124,8667	200,124	,340	,935
VAR00023	124,8000	193,600	,702	,932
VAR00024	124,8667	186,410	,799	,930
VAR00025	124,8667	188,981	,617	,932
VAR00026	124,7333	184,352	,819	,930
VAR00027	125,0000	195,571	,454	,934
VAR00028	124,6000	197,400	,618	,933
VAR00029	124,7333	193,924	,471	,934
VAR00030	125,0000	189,143	,685	,932
VAR00031	124,7333	190,352	,714	,931
VAR00032	124,6000	191,971	,585	,933

Estadísticas de confiabilidad de instrumento de comunicación interna

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	16

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
VAR00033	56,7333	58,352	,244	,847
VAR00034	56,6667	52,095	,752	,822
VAR00035	56,8667	52,267	,754	,822
VAR00036	56,6000	51,829	,725	,822
VAR00037	56,7333	59,067	,153	,852

VAR00038	56,5333	50,695	,712	,821
VAR00039	56,4000	49,686	,800	,816
VAR00040	58,2000	57,314	,146	,863
VAR00041	56,6000	54,257	,683	,828
VAR00042	57,0000	50,857	,708	,822
VAR00043	57,0000	49,571	,809	,815
VAR00044	56,5333	56,552	,415	,839
VAR00045	56,7333	58,067	,322	,843
VAR00046	56,6000	57,829	,328	,843
VAR00047	56,7333	59,638	,075	,859
VAR00048	56,0667	60,495	,050	,856

"Liderazgo Transformacional"
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Fecha _____

Estimado colaborador: El objetivo del presente cuestionario andrino es proporcionar una descripción del Liderazgo Transformacional en una empresa minera de beneficio de la ciudad Andahuaylas, Apurímac, 2023.

La información proporcionada tiene una finalidad académica siendo utilizada en una investigación sobre el liderazgo transformacional y la comunicación interna.

Sus respuestas son absolutamente confidenciales.

Agradecemos de antemano su colaboración.

DATOS PERSONALES

Instrucciones: Los siguientes ítems guardan relación con sus datos personales y de su centro de trabajo. Por favor, marque con una "X" la opción más apropiada.

- | | | |
|--|---|---|
| 1. Edad
(1) De 18 a 30 años
(2) De 31 a 40 años
(3) De 41 a 50 años
(4) De 51 a 60 años
(5) Más de 60 años | 2. Sexo
(1) Masculino
(2) Femenino | 3. Modo de trabajo
(1) Locación de servicios
(2) Indeterminado
(3) Necesidad de mercado |
|--|---|---|

4. Área de trabajo

- (1) Chancado
 (2) Molino
 (3) Administración
 (4) Otro

Instrucciones: Aparecen a continuación dieciséis afirmaciones. Juzgue la frecuencia en que cada situación es ejecutada por su jefe inmediato. Use la siguiente escala de puntuación y marque con una "X" la alternativa seleccionada:

	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	BASTANTE A MENUDO	SIEMPRE				
	1	2	3	4	5				
Nº	INFLUENCIA EN EL COLABORADOR				1	2	3	4	5
	Considera que el líder en su organización:								
1	Presenta alternativas de solución y genera nuevas ideas.								
2	Contempla los distintos puntos de vista de colaboradores como algo positivo que sirve para mejorar la empresa.								
3	Anima a los colaboradores a desarrollar sus labores con responsabilidad.								
4	Estimula a reflexionar como se puede mejorar el trabajo en la empresa.								
5	Proporciona alternativas de resolución ante situaciones que son muy problemáticas.								
6	Articula con claridad aquellos objetivos o criterios que debe conseguir.								
7	Lo estimula a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.								
8	Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.								

N°	ESTIMULACIÓN / MOTIVACION INSPIRACIONAL	1	2	3	4	5
9	Es coherente de lo que dice con lo que hace.					
10	Suele ser optimista.					
11	Sus logros personales y laborales motivan o inspiran a los colaboradores.					
12	Lo motiva a sentir orgullo de trabajar en la empresa.					
13	Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.					
14	Muestra habilidad para encajar y recuperarse rápidamente de los contratiempos.					
15	Ha demostrado competencia en su trabajo como líder.					
16	El comportamiento del líder lo hace sentir más satisfecho con su labor.					
N°	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	1	2	3	4	5
17	Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás.					
18	Muestra empatía entendiendo sentimientos y necesidades de los demás.					
19	Fomenta a los colaboradores a desarrollar al máximo sus capacidades y destrezas.					
20	Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los colaboradores.					
21	Promueve la comunicación antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan las actividades diarias en la empresa.					
22	Es accesible a los diferentes colaboradores de la empresa.					
23	Tiene un crecimiento individual en aspectos académicos y técnicos.					
24	Trata a los diferentes colaboradores del mismo modo sin distinciones por motivos personales o profesionales.					
N°	ESTIMULACION INDIVIDUALIZADA	1	2	3	4	5
25	Trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en la empresa.					
26	Respeto los puntos de vista de los colaboradores.					
27	Tiene buen sentido del humor.					
28	Plantea alternativas coherentes y validas de solución a los problemas del área de trabajo.					
29	Es capaz de organizar y dominar su tiempo de forma eficaz.					
30	Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo ameritan, evitando ser inflexible en su comportamiento.					
31	Proyecta efectos de logro en aspectos académicos.					
32	Afronta los conflictos de forma profesional.					

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA

Instrucciones: Aparecen a continuación dieciséis afirmaciones. Juzgue la frecuencia en que cada situación es realizada por su jefe/a inmediato/a. Use la siguiente escala de puntuación y marque con una "X" la alternativa seleccionada:

	NUNCA	A VECES	ALGUNAS VECES	BASTANTE A MENUDO	SIEMPRE					
	1	2	3	4	5					
Nº	COMUNICACIÓN ASCENDENTE.				1	2	3	4	5	
1	La comunicación de los colaboradores con la plana jerárquica, ejecutiva y/o líderes inmediatos es permanente.									
2	Toda información que deseas conocer sobre tu área de trabajo la encuentras accesible.									
3	La información de retroalimentación que recibes de tus superiores es relevante y relacionada con tus actividades y preguntas.									
4	En las reuniones los líderes de área tienen en cuenta las opiniones de los colaboradores.									
5	En las reuniones los colaboradores tienen apertura para hablar sobre otros temas con sus líderes.									
Nº	COMUNICACIÓN DESCENDENTE				1	2	3	4	5	
6	La comunicación de los líderes con los colaboradores a su cargo es buena.									
7	La comunicación de los líderes con los colaboradores a su cargo es fluida.									
8	Cuando tu superior te asigna una tarea específica adicional a tus actividades normales te lo comunica con un documento.									
9	Tus superiores usan un lenguaje adecuado cuando transmiten las indicaciones.									
10	Cuando existe algún problema en tu área de trabajo, tu superior realiza una retroalimentación oportuna a la situación.									
11	Los líderes de área proporcionan información sobre los trabajos ejecutados.									
Nº	COMUNICACIÓN TRANSVERSAL.				1	2	3	4	5	
12	Entre colaboradores siempre están dispuestos al diálogo.									
13	El trato con tus compañeros de área lo consideras bueno.									
14	La interacción de tu equipo de trabajo es funcional.									
15	La comunicación entre los colaboradores aborda solo temas laborales.									
16	Haces uso de medios digitales (internet, whatsapp, correo electrónico, entre otros) para comunicarte con tus compañeros de trabajo.									

3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.



Consentimiento Informado

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio de la ciudad Andahuaylas, Apurímac, 2023

Investigadora: Monique Thalia Castillo Garrido

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo transformacional y comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio de la ciudad Andahuaylas, Apurímac, 2023", cuyo objetivo es determinar como el liderazgo transformacional influye en la comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio en la ciudad de Andahuaylas durante el año 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes posgrado del programa Maestría en Gestión del Talento Humano, de la Universidad César Vallejo

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Liderazgo transformacional y comunicación interna del personal de una empresa minera de beneficio de la ciudad Andahuaylas, Apurímac, 2023**
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.





Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora

Castillo Garrido Monique Thalia email: mcastilloga98@ucvvirtual.edu.pe y

Docente asesor Miluska Rosario Vega Guevara email:



Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

.....

Fecha y hora:

.....

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VALVERDE MAMANI, GRECIA DNI 44432407	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCION EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 10/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/08/2013 Fecha egreso: 07/08/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
VALVERDE MAMANI, GRECIA DNI 44432407	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 01/02/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS <i>PERU</i>
VALVERDE MAMANI, GRECIA DNI 44432407	LICENCIADO EN ADMINSTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 30/03/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
APAZA APAZA, OSCAR DNI 42730207	CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 10/10/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>
APAZA APAZA, OSCAR DNI 31188540	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 30/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/03/2016 Fecha egreso: 03/08/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
APAZA APAZA, OSCAR DNI 31188540	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 17/02/09 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
APAZA APAZA, OSCAR DNI 31188540	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 13/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/03/2013 Fecha egreso: 04/07/2013	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
APAZA APAZA.	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 13/09/16	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR

APAZA APAZA, OSCAR DNI 31188540	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 13/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/06/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
APAZA APAZA, OSCAR DNI 42730207	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Fecha de diploma: 28/03/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>
APAZA APAZA, OSCAR DNI 31188540	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 13/12/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS <i>PERU</i>
APAZA APAZA, OSCAR DNI 31188540	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 07/10/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RODRIGUEZ PECEROS, ROSMEL IVAN DNI 41801006	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/07/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
RODRIGUEZ PECEROS, ROSMEL IVAN DNI 41801006	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 13/05/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS <i>PERU</i>
RODRIGUEZ PECEROS, ROSMEL IVAN DNI 41801006	LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 24/08/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.