



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo transformacional en una empresa de Huaral, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Espinoza Sanchez, William Ronaldo (orcid.org/0000-0003-4109-0826)

ASESOR:

Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo (orcid.org/0000-0001-7894-7526)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi ángel en el cielo, mi mamá; por su incondicional apoyo, esfuerzo, sacrificio, esperanza y sueños compartidos que se concretan a través de la presente tesis, así como, para aquellas guerreras(os) que se encuentran batallando en su lucha contra el cáncer.

Agradecimiento

A mis padres, hermanos, abuelos y demás familiares quienes han sido siempre una voz de motivación, apoyo y fortaleza en mi formación profesional.

A mi asesor Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo por ser la pieza fundamental en la culminación de la presente investigación.

A la Universidad César vallejo y mis docentes que, a lo largo de mi etapa universitaria con mucha dedicación vienen construyendo nuevos y mejores profesionales.

Índice de contenidos

| | |
|--|-----|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Resumen | vi |
| Abstract..... | vii |
| I.INTRODUCCIÓN | 1 |
| II.MARCO TEÓRICO | 5 |
| III.METODOLOGÍA | 13 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 14 |
| 3.3. Población..... | 14 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.5. Procedimientos | 16 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 17 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 17 |
| IV. RESULTADOS | 19 |
| V.DISCUSIÓN..... | 29 |
| VI.CONCLUSIONES | 32 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 34 |
| REFERENCIAS | 35 |
| ANEXOS..... | 46 |

Índice de tablas

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 5 | Distribución de frecuencias de la variable liderazgo transformacional | 19 |
| Tabla 6 | Distribución de frecuencias de la dimensión consideración individualizada | 20 |
| Tabla 7 | Distribución de frecuencias de la dimensión estimulación intelectual | 20 |
| Tabla 8 | Distribución de frecuencias de la dimensión motivación inspiracional | 21 |
| Tabla 9 | Distribución de frecuencias de la dimensión influencia idealizada conductual | 22 |
| Tabla 10 | Distribución de frecuencias de la dimensión influencia idealizada atribuida | 22 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de las dimensiones consideración individualizada (CI), estimulación intelectual (EI), motivación inspiracional (MI) e influencia idealizada conductual (IIC) y atribuida (IIA) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022. Dichas dimensiones fueron correlacionadas con la variable liderazgo transformacional mediante el software SPSS versión 25. La metodología utilizada durante la investigación fue hipotético deductivo, de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, siendo de tipo descriptivo relacional, no experimental de corte transeccional. Existió un nivel positivo de liderazgo transformacional ($P < 0.01$), el cual estuvo determinado por el coeficiente de determinación (%) de cada dimensión con la variable: (CI) - (48.2%), (EI) - (54.6%), (MI) - (49.7%), (IIC) - (49.7%) y (IIA) - (52.3%). En ese sentido, se concluyó, que las dimensiones consideración individualizada (CI), estimulación intelectual (EI), motivación inspiracional (MI) e influencia idealizada conductual (IIC) y atribuida (IIA) estuvieron relacionadas positivamente en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral.

Palabras clave: Consideración individualizada, estimulación intelectual, influencia idealizada atribuida, Influencia idealizada conductual, motivación inspiracional

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the dimensions individualized consideration (IC), intellectual stimulation (EI), inspirational motivation (MI) and idealized behavioral influence (IIC) and attributed (IIA) in transformational leadership in a company in Huaral, 2022. These dimensions were correlated with the transformational leadership variable using SPSS version 25 software. The methodology used during the investigation was hypothetical deductive, applied with a quantitative approach, being relational descriptive, not experimental with a transactional cut. There was a positive level of transformational leadership ($P < 0.01$), which was determined by the coefficient of determination (%) of each dimension with the variable: (CI) - (48.2%), (EI) - (54.6%), (MI) - (49.7%), (IIC) - (49.7%) and (IIA) - (52.3%). In this sense, it was concluded that the dimensions individualized consideration (IC), intellectual stimulation (EI), inspirational motivation (MI) and idealized behavioral influence (IIC) and attributed (IIA) were positively related to transformational leadership in a company of Huaral.

Keywords: Individualized consideration, intellectual stimulation, attributed idealized influence, behavioral idealized influence, inspirational motivation

I.INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo que se caracteriza por la capacidad del líder de promover en su equipo de trabajo una realidad de cambios positivos, con la finalidad de transformar la visión de sus integrantes, siendo para ellos una fuente de inspiración que les ayudará a tener mayores estímulos de crecimiento y autonomía. Además, permitirá que su influencia genere en el equipo de trabajo mayores niveles de desempeño y satisfacción laboral al potenciar las habilidades de cada uno de sus integrantes a través de la identificación y aceptación de sus fortalezas y debilidades

Por ello, la necesidad de las organizaciones además del deseo de generar resultados eficientes, radica también, en que el talento humano actual ansia que exista y puedan ser acompañados en su proceso de desarrollo laboral de un líder con habilidades transformadoras que promueva en su equipo de trabajo cambios que permitan que la empresa no solo sea exitosa sino, que sea percibida por quienes la conforman como un ambiente de transformación, crecimiento personal y profesional logrando en ellos, gran satisfacción por su entorno laboral donde los aprendizajes en el trabajo se predique con el ejemplo y la confianza, además de experiencias compartidas sin autoridad de mando.

Por lo tanto, lo mencionado se convierte en una necesidad para las organizaciones ya que, hoy compiten por tener entre sus diversas áreas líderes con estas características que lleven a la aportación de valor colectiva e individual del trabajador a la empresa, lo que, de cierta forma, genera mayor competencia entre las personas haciendo que, las que se encuentren formándose profesional o laboralmente se enfoquen también en desarrollar habilidades que permitan contribuir positivamente con lo expuesto.

En ese sentido, a nivel internacional la evidencia señala que el liderazgo transformacional a través del guía que direcciona a los colaboradores modificará la forma en que éstos visualizan el panorama de sus actividades y su desarrollo dentro de la organización, convirtiéndose en individuos con mayor potencial de sus habilidades. Al respecto, Cabrera (2016) manifiesta que los líderes

transformacionales en México deberían generar en sus seguidores mayor sentido de autoaceptación y experiencia elevando en ellos su confianza y compromiso para realizar sus actividades apuntando siempre a los objetivos que se quieran lograr, profundizando también en su propio bienestar a través de la motivación. En efecto, este estilo de liderazgo da lugar a que las organizaciones continuamente tengan una mejor gestión de sus colaboradores a través de la transformación positiva de los recursos que como individuo tiene cada persona con la influencia de un líder.

En el ámbito nacional, el liderazgo transformacional es un recurso muy importante para la gestión del talento humano ya que, promueve en el equipo de trabajo cambios que los ayudan a crecer motivados e inspirados para desempeñar sus actividades, por ende, radica la necesidad de las organizaciones peruanas de contar con individuos que posean la habilidad de forjar ambientes positivos. Al respecto, Alpaca y Ayala (2020) sostienen que el liderazgo transformacional en las organizaciones es sinónimo de innovación, por ende, el individuo que reúna esas condiciones generará de manera progresiva gran impacto en los colaboradores los cuales mejorarán su desempeño, puesto que, su nivel de involucramiento creará una relación de empatía generando en ellos mayor confianza al sentir que sus habilidades y necesidades son valoradas o pueden ser transformadas de manera positiva. En ese sentido, las empresas de la zona este del país, con la finalidad de ser percibidos como instituciones con un clima laboral adecuado trabajan en que sus líderes mantengan características transformadoras logrando que el trabajo sea visto por los colaboradores como una gran experiencia.

En el aspecto local, una de las grandes necesidades de los colaboradores es tener a alguien al mando que les dé la oportunidad de empoderarse para generar valor agregado a la organización. En ese sentido, Arrieta y Lazo (2021) indican el que el líder transformacional sería una fuente de inspiración y motivación para los colaboradores, ya que, su influencia es una puerta abierta para que estos puedan lograr sus metas y sobre todo creer en la capacidad que tienen, estimulando de manera creativa el gran potencial de sus habilidades y la autonomía que pueden acaparar para tomar decisiones, elevando de esa forma su interés de adaptarse a cualquier grupo de trabajo. Es decir, el líder no solo será una guía para los demás,

sino una persona con la capacidad de empatizar para motivar al equipo que tiene a cargo.

Ante lo expuesto, se formuló lo siguiente como **problema** general de investigación: ¿Cuál es la relación de las dimensiones consideración individualizada (CI), estimulación intelectual (EI), motivación inspiracional (MI) e influencia idealizada conductual (IIC) y atribuida (IIA) en el liderazgo transformacional en una empresa de Huaral, 2022?, de igual manera, los problemas específicos son: (a) ¿Cuál es la relación de la (CI) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022?; (b) ¿Cuál es la relación de la (EI) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022?; (c) ¿Cuál es la relación de la (MI) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022?; (d) ¿Cuál es la relación de la (IIC) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022?, (e) ¿Cuál es la relación de la (IIA) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022?

El estudio se **justifica teóricamente**, puesto que, se ha tomado en consideración la teoría de Bernad Bass (1985) en la cual se fundamenta el presente estudio, con la finalidad de seguir enriqueciendo estudios posteriores sobre el liderazgo transformacional al poder ser aplicados en nuevos entornos. Además, desde un punto de vista **práctico** el estudio tiene la necesidad de que el liderazgo transformacional sea reconocido por las empresas de Huaral como un factor primordial para quienes encabecen sus distintas áreas y así impulsar un entorno de transformación colectiva e individual en los demás colaboradores, con la finalidad de mitigar falencias en el talento humano y lograr mejorar aspectos que generen una mejora continua de la organización. En relación con el aspecto **metodológico** para medir la relación de las dimensiones en la variable de estudio en una empresa de Huaral se empleará el método hipotético – deductivo.

El **objetivo** general fue: Determinar la relación de las dimensiones consideración individualizada (CI), estimulación intelectual (EI), motivación inspiracional (MI) e influencia idealizada conductual (IIC) y atribuida (IIA) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022; a su vez los objetivos específicos se orientaron: (a) Determinar la relación de la (CI) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022; (b) Determinar la relación de la

(EI) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022; (c) Determinar la relación de la (MI) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022; (d) Determinar la relación de la (IIC) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022, (e) Determinar la relación de la (IIA) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022.

Por otro lado, la **Hipótesis** general estuvo definido por lo siguiente: Las dimensiones consideración individualizada (CI), estimulación intelectual (EI), motivación inspiracional (MI) e influencia idealizada conductual (IIC) y atribuida (IIA), no están relacionadas con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022; en consecuencia, las hipótesis específicas estuvieron conducidas: (a) La dimensión (CI) no está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022; (b) La dimensión (EI) no está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022; (c) La dimensión (MI) no está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022; (d) La dimensión (IIC) no está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022; (e) La dimensión (IIA) no está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022.

II.MARCO TEÓRICO

En el **contexto nacional**, en Puno, Sardon (2017) su estudio tuvo como finalidad determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional utilizado por el director y su gestión escolar. Concluyendo que, existe relación entre las variables puesto que, se ve reflejado en los docentes mayor inspiración, creatividad y compromiso, debido a quien tiene el papel del líder demuestra ante ellos mayor estimulación de sus habilidades interpersonales sobre todo el de carácter comunicativo para enfocar los objetivos que se precisan lograr.

Castro (2020) en su estudio el cual tuvo como finalidad identificar la asociación entre el liderazgo transformacional (LT) con la satisfacción en el ámbito laboral en profesores de una universidad privada en Lima, donde se aplicó como instrumento el MLQ 5x , lográndose identificar que existe asociación positiva y significativa entre estas y sus dimensiones.

En Lima, Gonzáles y Salas (2021) su estudio tuvo como fin determinar si hay relación positiva entre los estilos de liderazgo y el compromiso en las medianas y grandes empresas. Las deducciones indicaron que los estilos de liderazgo que más destacan en estas organizaciones es el transformacional y transaccional, y que a su vez ambas tienen relación positiva con el compromiso organizacional, influyendo el primer estilo en mayor medida, afirmándose que, si el líder presenta características transformadoras el compromiso de los colaboradores incrementa.

Así mismo, Heshiki y Ordóñez (2020) su investigación tuvo como objetivo estudiar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño de los trabajadores del sector bancario. Los resultados comprobaron, que el tipo de liderazgo descrito influye positivamente en el desempeño de los colaboradores, pues, consideran que la influencia del líder en el área de trabajo impulsa a que los resultados se concreten de forma más eficiente, dando paso a que los trabajadores perciban de sí mismos mayor desarrollo.

Además, Torres (2019) su estudio tuvo como propósito analizar la relación entre el liderazgo transformacional y clima laboral en una entidad financiera. Concluyendo que, existe relación positiva entre ambas variables, siendo el líder que

a través de la motivación promueve que su equipo de trabajo esté más fortalecido, optimistas y entusiasmados generando en ellos expectativas de crecimiento y un ambiente de trabajo favorable.

De igual forma, Rosas y Venegas (2021) su investigación tuvo como finalidad determinar la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas en el área comercial. En base a los resultados se determinó, que el estilo de liderazgo mencionado da lugar a que el colaborador sienta mayor satisfacción de su centro de laboral, ya que, el líder transformador muestra involucramiento y promueve el bienestar, motivación, seguridad y confianza de los trabajadores al momento de ejercer sus actividades.

Tafur (2020) en su investigación que tuvo como fin determinar la relación que existe entre las dimensiones y variables, en la que se aplicó como instrumento el MLQ(5x) en una empresa educativa, se determinó, que existe un grado de asociación alta y positiva (0,956) entre las variables y dimensiones del liderazgo transformacional y el coaching.

También, Castro y Gonzáles (2020) su investigación tuvo como fin determinar la relación entre el liderazgo y la competitividad de las pequeñas empresas mineras en la zona sur, concluyendo que, el tipo de liderazgo que tiene mayor relación con la competitividad de las organizaciones es el transformacional que a su vez influye en un mejor desempeño de los colaboradores, dado que, el líder con esas características empatiza y fortalece su equipo de trabajo para alcanzar una eficiente gestión y mejor productividad de la empresa.

A su vez, Calderón (2021) en su estudio tuvo como propósito determinar la relación entre liderazgo transformacional y la motivación laboral de los colaboradores de una organización privada, los resultados mostraron que la influencia del líder en la empresa es positiva y fundamental en la motivación de los trabajadores, la cual es muy alta, lo que significa que el área de trabajo es óptima para desarrollar sus actividades con mayor autonomía y satisfacción.

Por último, Cano y Maldonado (2021) su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en un área de la municipalidad cusqueña, la cual arrojó como resultado que la relación

entre las variables es proporcionalmente directa, es decir, que a mayor influencia del líder transformador en los colaboradores el trabajo en equipo mejora, el cual es un indicador de mayor productividad y comunicación asertiva.

En cuanto a los **antecedentes internacionales**, en Bolivia, Coca (2017) su investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre los rasgos del liderazgo y el liderazgo transformacional, el estudio fue descriptivo y correlacional, transeccional. Cuyo resultado fue que, si hay relación entre las variables y que son de gran importancia, puesto que, el liderazgo transformacional en lo que se refiere al liderazgo se focaliza en la relación líder – seguidor, por lo que, éste debe tener ciertas características que impliquen en la influencia de un mejor desarrollo de las actividades empresariales y por supuesto del seguidor.

En España, Moreno et. al (2021) el estudio tuvo como fin analizar las características del cuestionario MLQ 5x adaptado al ámbito educativo, obteniéndose como resultado que los factores del liderazgo transformacional presentan altas correlaciones, por tanto, su adaptación es la adecuada para medir el nivel de liderazgo en los docentes desde la perspectiva del alumnado.

Por otro lado, en Colombia, Hincapié, Zuluaga y López (2018) su estudio tuvo como propósito analizar la influencia de los rasgos del liderazgo transformacional en los procesos de mejora continua en los equipos de trabajo de pymes; el resultado demostró que los rasgos del liderazgo transformacional como la influencia, motivación y carisma influyen positivamente en los grupos de colaboradores generando que los procesos de las empresas colombianas sean más eficientes de forma progresiva.

Además, en México, Vargas (2021) el fin de su estudio fue analizar el impacto que tiene el liderazgo transformacional en el desempeño a través de la transmisión de conocimiento. La investigación fue de tipo cuantitativa, no experimental, transeccional, descriptiva y correlacional causal; donde los resultados revelaron que el liderazgo transformacional influye a favor del desempeño organizacional, ya que, potencia en los seguidores el panorama de los conflictos generando que se alcancen

las metas. Además, da paso a que los trabajadores compartan sus experiencias mejorando las prácticas laborales.

En México, Rojero et. al (2019) el estudio tuvo como finalidad analizar la influencia del liderazgo transformacional en las características de los colaboradores de las Mipymes, encontrándose evidencia de una correlación fuerte del L.T. con los atributos de los trabajadores, por tanto, existió influencia significativa.

Así mismo, Orti y Castillo (2021) en su investigación descriptivo transeccional tuvo como objetivo determinar el estilo de liderazgo predominante en las áreas productivas de una empresa manufacturera ecuatoriana, concluyó que el liderazgo transformacional es el más dominante con un 74% de relevancia en la empresa, además es el más conveniente ya que con sus características, fomenta la innovación, desarrollo y una mejor gestión del talento humano.

Hermosilla et. al (2016) la investigación tuvo como propósito contrastar si el liderazgo transformacional se asocia más que otros estilos de líderes en relación a la eficacia del líder y la satisfacción y motivación de los trabajadores. Obteniéndose, que sus factores correlacionaron positivamente con las variables, siendo muy superior con otros estilos de liderazgo.

En Puerto Rico, Pérez y Campos (2021) el estudio tuvo el propósito de identificar qué tipo de líder es atribuido a un grupo de supervisores de una empresa del país, identificándose, que a dichos supervisores se le atribuye un tipo de líder transformador, evidenciándose a su vez correlaciones positivas y moderadas de las dimensiones.

En España, Martins y Costa (2016) su estudio tuvo como objetivo analizar si el compromiso en la empresa tiene efecto mediador en la relación del liderazgo transformacional y la confianza organizacional. Los resultados evidenciaron que el liderazgo transformacional alimenta de forma positiva a la confianza en la empresa, y que el compromiso no influye en ellos significativamente por lo que, es fundamental que existan prácticas laborales que estén orientadas a la satisfacción en el centro de trabajo con la finalidad de que el compromiso y el liderazgo transformador se puedan relacionar.

En Chile, Alarcón et. al (2018) la investigación tuvo como fin analizar la percepción de los dirigentes gremiales y sindicales sobre el liderazgo transformacional, evidenciándose, correlaciones positivas y significativas de las dimensiones del liderazgo transformacional.

Referente a las teorías relacionadas al tema, Bernad y Avolio (1997), para medir el comportamiento de un líder transformador en una organización desarrollaron un instrumento nominado por sus siglas MLQ, el cual a lo largo de los años ha tenido modificaciones (MLQ 5x) de acuerdo a las nuevas formas en que un guía debe liderar a su equipo de trabajo, por lo que va a permitir que futuras investigaciones sobre el tema se obtenga indicadores más precisos sobre el correcto actuar de un líder en la empresa. Citado por Ganga y Navarrete (2016).

Otra de las teorías del liderazgo transformador, según, Burns (2010), sostiene para que éste tipo de líder sea efectivo su labor siempre de implicar la participación de los individuos que lo siguen, ya que, los enormes cambios o lo que se desea lograr siempre dependerá de la unión de sus integrantes, por lo que, también recomienda que ésta teoría debe ser incorporada en estudios sobre clima y satisfacción organizacional ya que el resultado de ambos temas estará influenciado por las actitudes del líder. Citado por Diaz (2020).

Por último, la teoría según Bass (1985), manifiesta que los líderes transformadores deben tener cuatro características principales las cuales son, carisma para influir en los demás, motivación para inspirar, estimulación para un mejor desarrollo de las habilidades de sus seguidores y por último consideración individual para responder a sus necesidades. Citado por Andrade et. al (2020).

Respecto a los enfoques conceptuales se encuentra la concepción de la variable, la cual se encuentra dividida por cinco dimensiones, y estas a su vez con sus respectivos indicadores.

En ese sentido, Acosta et. al (2015) define el liderazgo transformacional como una teoría del poder, donde el líder con sus actitudes y comportamientos influye de forma positiva en los individuos que tiene a cargo, además, es aquel que considera que para lograr objetivos se debe apelar a la inclusión del equipo identificando sus

necesidades, potenciando sus debilidades, estimulándolos, siendo una imagen ejemplar.

En cuanto a la primera dimensión consideración individualizada, Pérez (2022) sostiene que, se enfoca en la capacidad del líder de brindar respeto y atención a sus seguidores, comprendiendo que cada individuo presenta fortalezas y debilidades distintas las cuales se pueden potenciar, así como diferentes intereses y necesidades.

Referente al primer indicador habilidades Interpersonales de la dimensión 1, Caballo (1997) afirma que, es un conjunto de conductas que le permiten a un individuo tener una alta capacidad de vincularse asertivamente con otras personas, estableciendo con ellas vínculos duraderos que generan un entorno de afecto y estimulante. Citado por Flores (2016).

En cuanto a la segunda dimensión estimulación intelectual, Sanchez (2018) el líder se dedica progresivamente alentar a cada miembro de su equipo de trabajo a desarrollar nuevas formas de realizar sus actividades, así como apoyarlo en la generación de ideas innovadoras, también, de plantearse nuevos retos que le permitan aprender nuevas experiencias laborales.

Referente al primer indicador toma de decisiones de la dimensión 2, Robbins y Coulter (2005) es un proceso en donde los individuos participan de forma consciente y racional, seleccionando entre diversas alternativas la más acorde a lo que se quiere lograr incluyendo la posibilidad de un margen de error de la misma. Citado por Tarazona (2017).

Referente al segundo indicador aprendizaje laboral de la dimensión 2, Fandos (2017) son aquellas experiencias que se comparten entre individuos con la finalidad de promover una enseñanza y que en el ámbito laboral permite desarrollar mejores capacidades en la persona convirtiéndola más competitiva.

Referente al tercer indicador creatividad de la dimensión 2, Morales (2017) es la capacidad del individuo para generar ideas o labores propiamente originales y novedosas, además de un sentido de adaptación ante cualquier situación que le permite continuar desarrollando dichas habilidades.

En cuanto a la tercera dimensión motivación inspiracional, Adell (2019) el líder asume y promueve conductas que inspiran a su equipo de trabajo, entre ellas la confianza y el entusiasmo, de manera que, tengan una visión positiva de su persona, así como, de sentir satisfacción del ambiente donde laboran.

Referente al primer indicador motivación de la dimensión 3, Fonseca et. al (2014) la motivación es la tendencia de todo individuo para actuar hacia un fin, es decir, su actitud para hacer frente a un deseo o necesidad insatisfecha que al ser concretada de forma exitosa produce un incremento de la misma, como también el resultado puede ser lo opuesto. Citado por Silva et. al (2017).

Referente al segundo indicador confianza organizacional de la dimensión 3, Lyria (2017) es la seguridad en que el colaborador cumpla con sus compromisos en la organización sin la necesidad de tener algún control sobre sus actividades, lo que implica un sentido de honradez por parte del trabajador.

En cuanto a la cuarta dimensión influencia idealizada conductual, Rodriguez y Pedraja (2017) se refiere a la percepción ejemplar por parte de los colaboradores hacia su líder por la conducta que este tiene hacia ellos, sobre todo al inculcar valores y mejores formas de observar su entorno lo cual influye positivamente en sus acciones personales y laborales.

Referente al primer indicador valores de la dimensión 4, Hernandez et. (2018) son aquellos comportamientos que caracterizan al individuo de hacer lo debidamente correcto, y que muchas veces son expresados a través de sus decisiones o acciones ante la sociedad.

Referente al segundo indicador compromiso laboral de la dimensión 4, Mowday (1979) el compromiso es la fuerza que identifica el grado de participación e involucramiento de una persona dentro de una empresa, se puede decir, que a mayor compromiso el individuo confía más en sí mismo demostrando más interés en seguir formando parte de la organización. Citado por Preuss et. al (2021).

Referente al tercer indicador trabajo en equipo de la dimensión 4, Hackman (1987) el trabajo en equipo es un conjunto de individuos que realizan actividades afines, en busca de lograr un objetivo compartido, manteniendo una

interdependencia responsable entre los miembros. Citado por Pinheiro & Puente (2019).

En cuanto a la quinta dimensión influencia idealizada atribuida, Riascos y Becerril (2021) es la capacidad de influir positivamente en los seguidores teniendo como referencia la personalidad de cada uno, generando una imagen ideal en ellos. Siendo la principal característica que le permite al líder mantener esta influencia: velar por el interés colectivo por encima del suyo.

Referente al primer indicador satisfacción laboral de la dimensión 5, Porter & Lawler (1991) la satisfacción resulta del grado de motivación del colaborador asociado a su desempeño en la empresa, y la forma en como éste percibe que su esfuerzo es recompensado. Citado por Chiang et. al (2017).

Referente al segundo indicador lealtad de la dimensión 5, Duque y Ramírez (2014) es un sentimiento de gratitud y honor hacia alguien, por sus acciones y/o acompañamiento hacia uno en diversas circunstancias que implica a su vez un sentido de respeto.

Referente al tercer indicador respeto de la dimensión 5, Uranga (2016) es un afecto hacia un individuo que se manifiesta por el aprecio que se le tiene, debido a sus conductas, ideas y/o habilidades que de cierta forma influyen de forma positiva y significativa.

Referente al cuarto indicador empowerment de la dimensión 5, Laschinger et. al (2001) el empoderamiento es la suma de actividades enfocadas en fortalecer la confianza del colaborador de acuerdo a sus habilidades, para fomentar activamente su participación en la toma de decisiones, otorgándoles autonomía y mayor autoridad, lo que dará lugar a la aportación de un valor agregado e innovación a la organización. Citado por Vazquez et. al (2016).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

La presente investigación fue de tipo aplicada. De acuerdo con Baena (2014) el estudio tiene como finalidad desarrollar un conocimiento que tras su aplicación este solucione determinadas situaciones. Citado por Escudero y Cortez (2018).

Diseño

La investigación tuvo un diseño no experimental de corte transeccional, al respecto Hernández et. (2018) sostienen que en este diseño se estudian, describen o analizan las variables en su contexto natural, así como sus relaciones, por lo que, estas no se manipulan o se interfieren en ellas para generar cambios.

Transeccional sustentado por Hernández et. (2018) puesto que, la técnica a emplear para la recolección de los datos fue aplicada en un único momento.

Enfoque

La investigación fue de enfoque cuantitativo, respaldado por Hernández y Mendoza (2018) quienes sostienen que se basa en la cuantificación de datos con análisis estadísticos, además, porque es apropiado cuando se desea estimar las ocurrencias de los fenómenos y comprobar hipótesis.

Nivel

La investigación presentó un nivel descriptivo relacional, sustentado por Passos (2015) quien indica que con este estudio se describe las características de una determinada población como realmente se aprecian, por otro lado, se busca corroborar la asociación no causal de lo que se pretende medir con técnicas estadísticas.

Método de investigación

Se empleó el método hipotético – deductivo, sostenido por Rodríguez y Pérez (2017) quienes manifiestan que este método se basa en el planteamiento de hipótesis como punto de partida con el objetivo de comprobar su veracidad las cuales arrojan nuevas conclusiones.

3.2. Variables y operacionalización

La presente investigación estuvo compuesta de una variable con 5 dimensiones.

La variable fue: liderazgo transformacional, en cuanto a sus dimensiones, estas fueron: (CI), (EI), (MI), (IIC) e (IIA).

Se contó con un número total de trece indicadores, así como el cuestionario que se utilizó compuesto por 20 ítems, que se midieron a través de la escala Likert, el cual tuvo como atributos: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre. (ver anexo 1).

3.3. Población

El total de participantes que intervinieron en el estudio fueron 20 colaboradores de una empresa de Huaral de los cuales se obtuvo la información recabada a través de la técnica e instrumento de recolección de datos que se utilizó.

Por lo tanto, se consideró una población censal, ya que, estuvo compuesta por el cien por ciento de la población, es decir, 20 colaboradores los cuales tienen implicancia con la materia de estudio.

Para Rojas (2019) la población censal es definida como aquella en la que se incluye la totalidad de una población en la materia de estudio, ya que, al ser conformada por un número pequeño de individuos sirve para garantizar una mejor calidad de los datos a recabar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica de investigación que se empleó en el estudio para la recolección de información fue la encuesta. Gallardo (2017) sostiene que, la encuesta es una técnica que permite obtener información de un grupo del cual se muestra interés, la cual es recogida a través de procedimientos estandarizados con la finalidad de que a todos los individuos se les realice las mismas preguntas.

Instrumento

Para el estudio se empleó como instrumento de recolección de datos una adaptación del cuestionario denominado MLQ 5x el cual tiene como finalidad evaluar el nivel de liderazgo transformador y que estuvo compuesto por 20 ítems, los cuales partieron de 13 indicadores en referencia a las cinco dimensiones de la única variable de investigación. Que, para ser respondida se utilizó la escala de Likert con cinco alternativas de respuesta siendo 1 el menor y 5 el mayor en la escala ordinal.

Hernández et. al (2014), indican que el cuestionario está compuesto por el conjunto de preguntas referentes a lo que se pretende medir, por lo que está relacionado con el planteamiento de la hipótesis y el problema.

Validez

La validación del instrumento se llevó a cabo a través del método de juicio de expertos, de acuerdo con Galicia et. al (2017) afirman que se trata de una opinión informada de individuos con gran conocimiento del tema, y que cuentan con la capacidad de emitir juicios e información sobre la misma.

En ese sentido, los expertos estuvieron conformados por tres docentes siendo estos: Dr. Carranza Estela, Teodoro, Dra. Petronila Liliana Mairena Fox y el Mgtr. Jose Luis Merino Garces. Las validaciones se encuentran comprendidas en la tabla 1 del anexo 4.

Confiabilidad

Esta se obtuvo mediante una prueba piloto conformada por 10 sujetos de estudio ajenos a la empresa, pero del mismo rubro, con la finalidad de no contaminar los datos a recolectar posteriormente de la muestra original, que tras el procesamiento de los resultados obtenidos con el programa SPSS, a través del análisis estadístico Alfa de Cronbach, según Da Silva et. (2015), indica que este análisis sirve para medir la consistencia interna de una escala, con la finalidad de evaluar la magnitud en que los ítems de un determinado instrumento se encuentran correlacionados.

Los resultados arrojaron una fiabilidad de 0,868, la cual de acuerdo a la tabla 4 del anexo 5 es considerada como buena.

3.5. Procedimientos

La presente investigación tuvo el siguiente procedimiento:

- a) La problemática sobre el liderazgo transformacional fue identificada en una empresa de Huaral, 2022.
- b) El objetivo planteado surgió de la necesidad para operacionalizar la variable liderazgo transformacional.
- c) La técnica que se utilizó fue la encuesta, así como el instrumento para la recolección de datos, fue el cuestionario, que estuvo enfocado en dar cumplimiento a los fines de la investigación. El cual, se construyó tomando como referencia un artículo científico relacionado a la variable, dimensiones, indicadores e ítems que a su vez fueron validados por 3 expertos.
- d) El cuestionario se aplicó de forma escrita en una empresa de Huaral conformada por 20 colaboradores, previa coordinación con el representante de ésta el cual accedió a que el instrumento se efectuara. Posteriormente, se tuvo un diálogo con los trabajadores quienes fueron informados sobre la aplicación del cuestionario, los cuales aceptaron responderla.

- e) Los datos obtenidos del cuestionario sirvieron para la elaboración de tablas de frecuencia y las pruebas estadísticas obtenidas mediante el software SPSS 25, con el objetivo de presentar los resultados con su respectivo análisis e interpretación.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Descriptivo

Este se basó en la obtención de tablas mediante el software estadístico SPSS versión 25 para su respectivo análisis e interpretación. Sustentado por Rendón et. al (2016) quienes afirman que la estadística descriptiva tiene por objetivo sintetizar mediante tablas o figuras los resultados encontrados en la investigación para su posterior interpretación.

3.6.2. Inferencial

Este se enfocó en la comprobación de las hipótesis planteadas en la investigación mediante un análisis de correlación bivariada de las dimensiones con la variable liderazgo transformacional a través del uso del programa SPSS. Al respecto, Veiga et. al (2020) sostienen que, la estadística inferencial da lugar a constatar las predicciones realizadas con cierto nivel de confianza, sobre el comportamiento de la población estudiada, a partir de los datos obtenidos de la muestra.

3.7. Aspectos éticos

Para Boydack et. al (2017) manifiestan que la ética es un proceso que distingue los actos de los individuos los cuales se pueden calificar entre hacer lo debidamente correcto y lo que no. Por un lado, los aspectos éticos fueron de gran relevancia para la presente investigación, por ende, la información plasmada se realizará respetando la autoría de los autores de donde se han extraído las citas y fuentes utilizadas para el desarrollo del estudio empleando la normativa de la metodología APA.

Por otro lado, toda información será de carácter académico para los fines de la investigación que se llevó a cabo. Por ende, los juicios que se vayan a emitir a través

de los resultados son exclusivamente del autor. En ese sentido, la investigación fue desarrollada considerando los principios éticos como: Honestidad, verdad y confidencialidad. Así mismo se respetarán los valores establecidos por la Universidad César Vallejo: Autonomía, justicia, libertad, beneficio y no maleficio.

IV. RESULTADOS

Se llevó a cabo una prueba definitiva a un número total de 20 colaboradores de una empresa de Huaral, quienes son la población del presente estudio. Donde, para medir la fiabilidad del instrumento aplicado se empleó la prueba de Alpha de Cronbach, la cual dio como resultado 0.891, significando que el instrumento demostró ser bueno y confiable para los fines de la investigación.

4.1. Estadística Descriptiva

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la variable liderazgo transformacional

| | fi | % | % Válido | % acumulado |
|--------------|----|-----|----------|-------------|
| A veces | 4 | 20 | 20 | 20 |
| Casi Siempre | 10 | 50 | 50 | 70 |
| Siempre | 6 | 30 | 30 | 100 |
| Total | 20 | 100 | 100 | |

Los resultados evidenciaron que, del total de colaboradores encuestados el 50% considera que el jefe casi siempre presenta atributos de un líder transformador, mientras que el 30% siempre y el 20% a veces (brecha). Ello demuestra, que el jefe a cargo de la empresa presenta fortalezas que le permiten de cierta forma influir positiva y progresivamente en su equipo de trabajo, generando en ellos estímulos que ayuden a crear un mayor sentido de consideración personal, empoderamiento, efecto motivador, así como una mejora en la conducta y un fortalecimiento de las cualidades del trabajador.

Tabla 6*Distribución de frecuencias de la dimensión consideración individualizada*

| | fi | % | % válido | % acumulado |
|--------------|----|-----|----------|-------------|
| Casi Nunca | 2 | 10 | 10 | 10 |
| A veces | 8 | 40 | 40 | 50 |
| Casi Siempre | 7 | 35 | 35 | 85 |
| Siempre | 3 | 15 | 15 | 100 |
| Total | 20 | 100 | 100 | |

Los resultados señalaron que, de los colaboradores encuestados de la empresa, el 40% considera que el jefe a veces presenta características de un líder que demuestra tener gran valor individual hacia ellos, mientras que el 35% casi siempre, el 15% siempre y por último el 10% casi nunca, existiendo finalmente una brecha del 50 %. En ese sentido, se entiende que el jefe a cargo medianamente desarrolla acciones constantes que permitan que su talento humano perciba que tienen oportunidad de que se desarrollen de forma óptima en lo personal como laboral, indistintamente de las habilidades que contengan.

Tabla 7*Distribución de frecuencias de la dimensión estimulación intelectual*

| | fi | % | % válido | % acumulado |
|--------------|----|-----|----------|-------------|
| A veces | 2 | 10 | 10 | 10 |
| Casi Siempre | 11 | 55 | 55 | 65 |
| Siempre | 7 | 35 | 35 | 100 |
| Total | 20 | 100 | 100 | |

Se tuvo como respuesta que, de la totalidad de colaboradores encuestados, el 55% señala que el jefe casi siempre presenta dotes de un líder que promueve en el trabajo, el desarrollo y expresión de nuevas ideas, así como la construcción de un sentido de aprendizaje ante diversas circunstancias, mientras que el 35% considera que siempre y el 10% a veces (brecha). Ante lo expuesto, es evidente que, la mayoría de los colaboradores indica que su jefe los hace parte de las decisiones de la empresa a través de los juicios que libremente emiten y que son tomados como una vía de solución, generando en ellos nuevas formas de aprendizaje.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la dimensión motivación inspiracional

| | fi | % | % válido | % acumulado |
|--------------|----|-----|----------|-------------|
| Casi Nunca | 1 | 5 | 5 | 5 |
| A veces | 2 | 10 | 10 | 15 |
| Casi Siempre | 8 | 40 | 40 | 55 |
| Siempre | 9 | 45 | 45 | 100 |
| Total | 20 | 100 | 100 | |

Los resultados demostraron que, de los colaboradores encuestados, el 45% señala que el jefe de la empresa siempre presenta características de un líder que los motiva y confía en la labor que realizan, mientras que el 40% casi siempre. Ante lo mencionado, se deduce que usualmente el jefe realiza acciones que generan en el colaborar estímulos que le permiten sentirse en un ambiente confortable para el desarrollo de sus actividades. Sin embargo, el 10% considera que dichas acciones suelen darse a veces y por último el 5% casi nunca, existiendo una brecha de 15% que debe ser atendida.

Tabla 9*Distribución de frecuencias de la dimensión influencia idealizada conductual*

| | fi | % | % válido | % acumulado |
|--------------|----|-----|----------|-------------|
| A veces | 3 | 15 | 15 | 15 |
| Casi Siempre | 10 | 50 | 50 | 65 |
| Siempre | 7 | 35 | 35 | 100 |
| Total | 20 | 100 | 100 | |

Los resultados arrojaron que, de la totalidad de colaboradores encuestados, el 50% indica que el jefe de la empresa casi siempre presenta atributos de un líder que influye de forma ideal en sus conductas, mientras que el 35% siempre y el 15% a veces (brecha). Ante lo expuesto, se infiere que progresivamente el jefe tiene comportamientos que promueven en el equipo de trabajo un mayor sentido de compromiso y unión, así como, lo importante que es ser un individuo con valores.

Tabla 10*Distribución de frecuencias de la dimensión influencia idealizada atribuida*

| | fi | % | % válido | % acumulado |
|--------------|----|-----|----------|-------------|
| A veces | 1 | 5 | 5 | 5 |
| Casi Siempre | 8 | 40 | 40 | 45 |
| Siempre | 11 | 55 | 55 | 100 |
| Total | 20 | 100 | 100 | |

Del total de encuestados, se obtuvo como resultado, que el 55% de colaboradores señala que su jefe siempre presenta características de un líder que influye en las cualidades individuales de cada uno, fortaleciéndolas. Así mismo, el 40% lo considera casi siempre y el 5% a veces (brecha). En ese sentido, lo descrito significa que los colaboradores, además, de sentir que se impulsa el

empoderamiento de cada uno en el trabajo basado en sus cualidades, se sienten también, satisfechos del jefe que tienen conllevándolos a tener una percepción positiva de él.

4.1.2. Estadística Inferencial

Para conocer cuál fue el coeficiente de correlación de Spearman para las asociaciones correspondiente a cada dimensión con la variable se tomó como referencia la tabla propuesta por Martínez y Campos en el año 2015 (ver anexo 6 Tabla 11).

4.2.1. Hipótesis Específica 1

a. Planteamiento de las hipótesis:

Ho: La dimensión (CI) no está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022.

H1: La dimensión (CI) está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022.

b. Prueba Estadística: Rho de Spearman

c. Nivel de Significancia: $0.01 = 1\%$

d. Regla de Decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.01 \Rightarrow$ Rechazo hipótesis nula (H_0) y acepto hipótesis alternativa (H_1)

Si $p\text{-valor} > 0.01 \Rightarrow$ No se rechaza hipótesis alternativa (H_1)

e. Decisión:

$P = 0.001$

$P (0.001) < 0.01 \Rightarrow$ entonces se rechaza la hipótesis nula

f. Conclusión:

La dimensión (CI) si está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022.

En consecuencia, las acciones del jefe de una empresa de Huaral, referente a una consideración individualizada hacia sus colaboradores demuestra relación con su papel de líder transformador. Es decir, se encuentran asociadas. Por ello, con un nivel de sig de 0.01, se puede argumentar que el porcentaje de coeficiente de determinación (CD) de la consideración individualizada contribuye con el liderazgo transformacional: $CD = (0,694)^2 = 0.482 \times 100 = 48.2\%$. Así mismo, se tiene un coeficiente Rho = 0.694, lo cual corresponde a una correlación positiva moderada.

4.2.2. Hipótesis Específica 2

a. Planteamiento de las hipótesis:

H0: La dimensión (EI) no está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022.

H1: La dimensión (EI) está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022.

b. Prueba Estadística: Rho de Spearman

c. Nivel de Significancia: 0.01 = 1%

d. Regla de Decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.01 \Rightarrow$ Rechazo hipótesis nula (H0) y acepto hipótesis alternativa (H1)

Si $p\text{-valor} > 0.01 \Rightarrow$ No se rechaza hipótesis alternativa (H1)

e. Decisión:

$P = 0.000$

$P(0.000) < 0.01 \Rightarrow$ entonces se rechaza la hipótesis nula

f. Conclusión:

La dimensión (EI) sí está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022.

En consecuencia, las acciones del jefe de una empresa de Huaral, referente a una estimulación intelectual hacia sus colaboradores demuestra relación con su papel de líder transformador. Es decir, se encuentran asociadas. Por ello, con un

nivel de sig de 0.01, se puede argumentar que el porcentaje de coeficiente de determinación (CD) de la estimulación intelectual contribuye con el liderazgo transformacional: $CD = (0,739)^2 = 0.546 \times 100 = 54.6\%$. Así mismo, se tiene un coeficiente Rho = 0.739, lo cual corresponde a una correlación positiva alta.

4.2.3. Hipótesis Específica 3

a. Planteamiento de las hipótesis:

Ho: La dimensión (MI) no está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022.

H1: La dimensión (MI) está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022.

b. Prueba Estadística: Rho de Spearman

c. Nivel de Significancia: 0.01 = 1%

d. Regla de Decisión:

Si p-valor < 0.01 => Rechazo hipótesis nula (H0) y acepto hipótesis alternativa (H1)

Si p-valor > 0.01 => No se rechaza hipótesis alternativa (H1)

e. Decisión:

P= 0.001

$P(0.001) < 0.01$ => entonces se rechaza la hipótesis nula

f. Conclusión:

La dimensión (MI) sí está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022.

En consecuencia, las acciones del jefe de una empresa de Huaral, referente a una motivación inspiracional hacia sus colaboradores demuestra relación con su papel de líder transformador. Es decir, se encuentran asociadas. Por ello, con un nivel de sig de 0.01, se puede argumentar que el porcentaje de coeficiente de determinación (CD) de la motivación inspiracional contribuye con el liderazgo

transformacional: $CD = (0,705) (0,705) = 0.497 \times 100 = 49.7\%$. Así mismo, se tiene un coeficiente $Rho = 0.705$, lo cual corresponde a una correlación positiva alta.

4.2.4. Hipótesis Específica 4

a. Planteamiento de las hipótesis:

Ho: La dimensión (IIC) no está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022.

H1: La dimensión (IIC) conductual está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022.

b. Prueba Estadística: Rho de Spearman

c. Nivel de Significancia: $0.01 = 1\%$

d. Regla de Decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.01 \Rightarrow$ Rechazo hipótesis nula (H_0) y acepto hipótesis alternativa (H_1)

Si $p\text{-valor} > 0.01 \Rightarrow$ No se rechaza hipótesis alternativa (H_1)

e. Decisión:

$P = 0.007$

$P(0.007) < 0.01 \Rightarrow$ entonces se rechaza la hipótesis nula

f. Conclusión:

La dimensión (IIC) sí está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022.

En consecuencia, las acciones del jefe de una empresa de Huaral, referente a una influencia idealizada conductual hacia sus colaboradores demuestra relación con su papel de líder transformador. Es decir, se encuentran asociadas. Por ello, con un nivel de sig de 0.01, se puede argumentar que el porcentaje de coeficiente de determinación (CD) de una influencia idealizada conductual contribuye con el liderazgo transformacional: $CD = (0,581) (0,581) = 0.338 \times 100 = 33.8\%$. Así mismo, se tiene un coeficiente $Rho = 0.581$, lo cual corresponde a una correlación positiva moderada.

4.2.5. Hipótesis Específica 5

a. Planteamiento de las hipótesis:

Ho: La dimensión (IIA) no está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022.

H1: La dimensión (IIA) está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022.

b. Prueba Estadística: Rho de Spearman

c. Nivel de Significancia: $0.01 = 1\%$

d. Regla de Decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.01 \Rightarrow$ Rechazo hipótesis nula (H_0) y acepto hipótesis alternativa (H_1)

Si $p\text{-valor} > 0.01 \Rightarrow$ No se rechaza hipótesis alternativa (H_1)

e. Decisión:

$P = 0.000$

$P(0.000) < 0.01 \Rightarrow$ entonces se rechaza la hipótesis nula

f. Conclusión:

La dimensión (IIA) sí está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022.

En consecuencia, las acciones del jefe de una empresa de Huaral, referente a una influencia idealizada atribuida hacia sus colaboradores demuestra relación con su papel de líder transformador. Es decir, se encuentran asociadas. Por ello, con un nivel de sig de 0.01, se puede argumentar que el porcentaje de coeficiente de determinación (CD) de una influencia idealizada atribuida contribuye con el liderazgo transformacional: $CD = (0,723)^2 = 0.523 \times 100 = 52.3\%$. Así mismo, se tiene un coeficiente Rho = 0.723, lo cual corresponde a una correlación positiva alta.

4.2.6. Hipótesis General

a. Planteamiento de las hipótesis:

Ho: Las dimensiones consideración individualizada (CI), estimulación intelectual (EI), motivación inspiracional (MI) e influencia idealizada conductual (IIC) y atribuida (IIA), no están relacionadas con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022.

H1: Las dimensiones consideración individualizada (CI), estimulación intelectual (EI), motivación inspiracional (MI) e influencia idealizada conductual (IIC) y atribuida (IIA), están relacionadas con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022.

Variable: Liderazgo Transformacional = 48.2% CI + 54.6% EI + 49.7% MI + 33.8% IIC + 52.3% IIA

| | |
|--------------------------------------|-------|
| (CI) x Liderazgo Transformacional = | 48.2% |
| (EI) x Liderazgo Transformacional = | 54.6% |
| (MI) x Liderazgo Transformacional = | 49.7% |
| (IIC) x Liderazgo Transformacional = | 33.8% |
| (IIA) x Liderazgo Transformacional= | 52.3% |

El Liderazgo Transformacional de una empresa de Huaral fue dado por el coeficiente de determinación de sus dimensiones (CI), (EI), (MI), (IIC) e (IIA).Las cuales, sirvieron de soporte para lograr conocer con mayor profundidad el papel del jefe de la organización como líder transformador. En ese sentido, los resultados obtenidos dieron respuesta al problema, objetivo e hipótesis general demostrando favorablemente que existe relación de cada una de las dimensiones con el liderazgo transformacional. Por lo que, es de suma importancia impulsar en el centro de trabajo que se continúe fortaleciendo diferentes atributos que le permitan al jefe realizar acciones en bienestar del desarrollo de cada uno de su equipo de trabajo, que, aunque estas hayan sido las adecuados es necesario mantener una mejora continua de la misma.

V.DISCUSIÓN

La teoría sobre el liderazgo transformacional se encuentra conducida a obtener un mejor desempeño de la organización en general, dado que, los líderes con estas características incrementan los deseos de superación en sus seguidores, generando en ellos una evolución de su persona en el ámbito laboral y personal, es decir, se promueve un fuerte sentido de influencia positiva y consideración, motivación, empoderamiento, por último, mayores niveles éticos y morales. Referente a lo mencionado, los autores sostienen que para la medición de este tipo de liderazgo se encuentran comprendidas las siguientes dimensiones: Influencia Idealizada (como Atributo (IIA) y como Comportamiento (IIC)), Motivación Inspiracional (MI), Estimulación Intelectual (EI) y Consideración Individual (CI). Bass y Avolio (1994).

Por ende, de acuerdo a los resultados obtenidos de la estadística inferencial que dieron respuesta a los objetivos e hipótesis de la presente investigación, se tuvieron los siguientes hallazgos.

En la interrelación de la dimensión (CI) y la variable liderazgo transformacional, la investigación con enfoque cuantitativo, N= 20 censal, $\alpha=0,891$ y como instrumento una adaptación del cuestionario MLQ 5x, escala de Lickert, los resultados permitieron determinar que la hipótesis 1 fuera rechazada ($p<0.01$; $R=0,694$, $CD=48.2\%$). Al respecto, Hermosilla et. Al (2016) presentaron coincidencia con los resultados de su estudio en España con enfoque cuantitativo al obtener una $R=0.65$, significando, una correlación positiva y moderada en ambos resultados para la dimensión (CI) con el liderazgo transformacional, empleando para su investigación el mismo enfoque y cuestionario con un $\alpha=0,93$. En ese sentido, se evidencia en ambos casos que el líder realiza acciones permitiendo que sus colaboradores perciban que les brinda la importancia debida de acuerdo a la personalidad que cada uno tiene, por lo que es importante continuar desarrollando estos comportamientos a fin de mantener un gran valor hacia los trabajadores.

Respecto a la interrelación de la dimensión (EI) y el liderazgo transformacional, los resultados permitieron determinar que la hipótesis 2 fuera

rechazada ($p < 0.01$; $R = 0,739$, $CD = 54.6\%$). Al respecto, Moreno et. Al (2021) en su artículo de enfoque cuantitativo que realizaron en España, donde emplearon como instrumento una adaptación del cuestionario MLQ 5x que tuvo $\alpha = 0.935$, presentaron una coincidencia determinando una $R = 0.859$, significando, para ambos estudios una correlación positiva alta y gran consistencia interna de los ítems aplicados. En ese sentido, se evidencia que el líder, efectivamente, promueve en sus seguidores nuevas perspectivas de ver la realización de sus actividades, involucrándolos en las decisiones de la entidad lo que permite que estos desarrollen estímulos de creatividad y, en consecuencia, un sentido de aprendizaje.

Respecto a la interrelación de la dimensión (MI) y el liderazgo transformacional, los resultados permitieron determinar que la hipótesis 3 fuera rechazada ($p < 0.01$; $R = 0,705$, $CD = 49.7\%$). Al respecto, Rojero et. Al (2019) en su artículo de enfoque cuantitativo que realizaron en Colombia, donde emplearon el mismo tipo de instrumento adaptado para la recolección de datos y escala de medición obteniendo un $\alpha = 0.942$, significa que el instrumento presenta resultados coherentes y consistentes, además, una $R = 1$ presentando coincidencias con el estudio realizado, es decir, que a comparación del presente estudio donde se obtuvo una relación positiva alta, los autores obtuvieron una correlación positiva grande y perfecta. En ese sentido, en los estudios realizados se evidencia que a medida en que los líderes promuevan acciones que para los trabajadores sean una fuente de estímulo, éstos tendrán mayor disposición a desarrollar una mejor confianza y desempeño en su centro de labores.

Respecto a la interrelación de la dimensión (IIC) y el liderazgo transformacional, los resultados permitieron determinar que la hipótesis 4 fuera rechazada ($p < 0.01$; $R = 0,581$, $CD = 33.8\%$). Al respecto, Alarcón et. al (2018), en su artículo de investigación de enfoque cuantitativo que realizaron en Chile, donde emplearon para la recolección de datos una adaptación del cuestionario MLQ 5x y escala de Lickert obteniendo un $\alpha = 0.860$, lo cual significa que existe consistencia en los ítems del instrumento aplicado, presentando de esa manera coincidencias con el estudio realizado, además, determinaron un $R = 0.862$ correspondiente a una

correlación positiva alta frente a una moderada del presente estudio. En síntesis, en los estudios se evidencia una relación positiva entre la dimensión (IIC) y (LT), lo cual significa, que el líder presenta características que contribuyen a formar una imagen ejemplar para los colaboradores referente a conductas morales, haciéndolos conocer también, sobre la importancia de aunar esfuerzos con el equipo para lograr objetivos comunes y el compromiso que como individuo uno debe mantener en todo ámbito.

Respecto a la interrelación de la dimensión (IIA) y el liderazgo transformacional, los resultados permitieron determinar que la hipótesis 5 fuera rechazada ($p < 0.01$; $R = 0,723$, $CD = 52.3\%$). Al respecto, Pérez y Campos (2021), en su artículo de investigación de enfoque cuantitativo, donde emplearon para la recolección de datos una adaptación del cuestionario MLQ 5x obteniendo un $\alpha = 0.820$, lo cual significa que existe un alto grado de consistencia de los ítems, presentando de esa manera coincidencias con el estudio realizado, además, determinaron un $R = 0.650$ correspondiente a una correlación positiva moderada frente a una alta del presente estudio. En ese sentido, los estudios evidencian una relación positiva de la dimensión (IIA) y (LT), lo cual significa, que el líder presenta atributos que contribuyen a formar una imagen ideal para sus seguidores con comportamientos que les permiten sentir seguros y satisfechos en su centro laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación de las dimensiones (CI), (EI), (MI), (IIC) e (IIA) en el liderazgo transformacional en una empresa de Huaral, 2022; determinándose una asociación positiva para todos los casos, con un nivel de confianza de 99%.
2. Se determinó que existe relación entre la dimensión (CI) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022; con una sig de 0,001; Rho de ,694**, es decir, una relación positiva moderada. Así mismo, existe una interacción positiva con la variable (CD= 48.2%). Es decir, a mejores acciones de consideración individualizada por parte del jefe de la empresa el nivel de liderazgo transformacional será mayor.
3. Se determinó que existe relación entre la dimensión (EI) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022; con una sig de 0,000, Rho de 739**, es decir, una relación positiva alta. Así mismo, existe una interacción positiva con la variable (CD= 54.6%). Entonces, se afirma a mejores acciones de estimulación intelectual por parte del jefe de la empresa más alto es el nivel de liderazgo transformacional.
4. Se determinó la relación entre la dimensión (MI) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022; con una sig de de 0,001; Rho de ,705**, es decir, una relación positiva alta. Así mismo, existe una interacción positiva con la variable (CD= 49.7%). Es decir, a mayor motivación inspiracional por parte del jefe de la empresa más alto es el nivel de liderazgo transformacional.
5. Se determinó la relación entre la dimensión (IIA) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022; con una sig de 0,007; Rho de ,581**, es decir, una relación positiva moderada. Así mismo, existe una interacción positiva con la variable (CD= 33.8%). Se infiere que, a mayor (IIC) por parte del jefe de la empresa más alto es el nivel de liderazgo transformacional.
6. Se determinó que existe relación entre la dimensión (IIA) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022; con una sig de 0,000; Rho de

,723**, es decir, una relación positiva alta. Así mismo, existe una interacción positiva con la variable (CD= 52.3%). Es decir, ante mayor influencia idealizada atribuida por parte del jefe de la empresa más alto es el nivel de liderazgo transformacional.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Dada las asociaciones positivas de las dimensiones con el liderazgo transformacional, es fundamental que el dueño de la empresa donde se aplicó el estudio deba evaluar progresivamente el grado de liderazgo transformacional que mantiene, ya que, el comportamiento que tenga con sus colaboradores influirá de forma general en la organización.
- 2.** Para una mejor percepción de los colaboradores respecto a una consideración individual, el dueño de la empresa en su papel de líder debe tener en cuenta que cada integrante de su equipo presenta distintas habilidades para desempeñar sus labores, las cuales debe fortalecer en función a sus necesidades dedicándoles atención para promover un entorno de comprensión y aprendizaje.
- 3.** Para lograr una mayor estimulación intelectual en los colaboradores, el dueño de la empresa debe comprender que cada integrante del equipo es una pieza esencial para el correcto funcionamiento de la organización, por lo que, tener una escucha activa de sus puntos de vista, generará una mejor participación y grado de involucramiento del colaborador con la empresa.
- 4.** Para tener un mejor nivel de motivación en los colaboradores, el dueño de la empresa debe enfocarse en continuar construyendo un entorno estimulante, de forma que, los trabajadores consideren que su centro de labores es un ambiente adecuado para su desarrollo personal y profesional, lo cual a su vez generaría en ellos un gran sentido de satisfacción.
- 5.** Para una mejor percepción de los colaboradores referente a una influencia idealizada conductual por parte del dueño de la empresa, este debe demostrar con el ejemplo lo importante que es ser un individuo con valores éticos.
- 6.** Para una mejor percepción de los colaboradores referente a una influencia idealizada atribuida por parte del dueño de la empresa, este debe tener en cuenta que las cualidades que lo definen y demuestra hacia su equipo, impactará en el nivel de aceptación que estos tengan hacia él.

REFERENCIAS

- Acosta Prado, J., Garzón Castrillon, M. y Zárate Torres, R. (2015). Relación entre el Liderazgo Transformacional y la Esperanza. Estudio De 100 Líderes Empresariales Chilenos. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 19(2),38-58. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357941099002>
- Adell Carrasco, F. L. (2019). *Valores, liderazgo, motivación y desarrollo óptimo en el baloncesto en edades formativas*. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/valores-liderazgo-motivación-y-desarrollo-óptimo/docview/2377995506/se-2>
- Alania Panduro, H. y Aguilar Lavado, J. (2018). *Calidad de vida laboral en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja de la región Huancavelica*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26487/aguilar_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alarcón-Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., & Pedraja-Rejas, L. (2018). Estilos de liderazgo en dirigentes sindicales y gremiales de la región de los lagos, Chile. *Interciencia*, 43(12), 823. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/estilos-de-liderazgo-en-dirigentes-sindicales-y/docview/2162427864/se-2>
- Alpaca Guerra, Y. y Ayala García, M. (2020). *Impacto del estilo de liderazgo transformacional en el índice innovación de las empresas*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653046/Alpaca_GY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andrade Navia, J., Ramírez Plazas, E. y Mendoza J. (2020). El Efecto Del Liderazgo Transformacional Sobre La Percepción De Justicia En Organizaciones Cooperativas Del Sur Colombiano. *Interciencia*, vol. 45, núm. 2, pp. 90-95. <https://www.redalyc.org/journal/339/33962521006/>

- Arrieta Chacón, J. y Lazo Vargas, C. (2021). *Los efectos de los estilos de liderazgo en el marco del cambio organizacional*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/657826/Arrieta_ChJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Benavides, C., Pérez, F., Sánchez, A. & Bosch, M. (2019). How editors and publishers perceive their leadership behavior in Chilean and Spanish newsrooms. An approach from transformational leadership. *Revista de Comunicación*, 18(2), 51-71. <https://dx.doi.org/10.26441/rc18.2-2019-a3>
- Benedetti, C. & Da Costa, J. (2019). Comparing transformational and instrumental leadership: The influence of different leadership styles on individual employee and financial performance in Brazilian startups. *Innovation & Management Review*, vol. 16, no. 2, pp. 143-160. <https://doi.org/10.1108/INMR-08-2018-0064>
- Boydak, M., Yavuz, Ö. & Yirci, R. (2017). Ethical Leadership Behaviours of School Administrators from Teachers' Point of View. *Foro de Educación*, 15(23), 161-183. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=447551830010>
- Cabrera García, J. (2016). *Liderazgo Transformacional en México*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de México]. <http://132.248.9.195/ptd2016/mayo/0744330/0744330.pdf>
- Calderón Flores, A. (2021). *Liderazgo transformacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89073/Calder%
c3%b3n_FAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89073/Calder%c3%b3n_FAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cano Machaca, M. y Maldonado Infantas, I. (2021). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago Cusco*. [Tesis de Licenciatura, Universidad

César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73497/Cano_MM-Maldonado_II-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cascaes da Silva, F., Gonçalves, E., Valdivia Arancibia, B., Bento, G., Silva Castro, T., Soleman Hernandez, S. & Silva, Rudney da. (2015). Estimadores de consistencia interna en las investigaciones en salud: el uso del coeficiente alfa. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 32(1), 129-138. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342015000100019&lng=es&tlng=es.

Castro Palet, M. (2020). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de lima*. [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8293/CASTRO_PM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro Valdez, C. y Gonzales Berrocal, R. (2020). *La influencia del liderazgo en la competitividad de las pequeñas empresas en el sector de minería cuprífera en la zona sur costera del Perú*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/657552/Castro_VC.pdf?sequence=11&isAllowed=y

Chaves Barboza, E. y Rodriguez Miranda, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, Vol. XIII, No. 1. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/download/10645/13202?inline=1>

Chiang, M., Gómez, N. & Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, vol. 33, no. 57, pp. 48-60. <https://www.redalyc.org/journal/2250/225054986005/>

- Coca Herbas, L. (2017). Liderazgo transformacional y rasgos del liderazgo: Efecto de prácticas seleccionadas de la administración de recursos humanos en las entidades de intermediación financiera de Cochabamba. *Perspectivas*, núm. 40, noviembre, 2017, pp. 97-114. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425953614005>
- Dapozzo Mendieta, J. y Yataco Vásquez, T. (2020). *El liderazgo transformacional y su influencia en la toma de decisiones, en los procesos operativos de las comisarías de San Juan de Lurigancho*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653467/Dapozzo_MJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- De Jesús, T. & Facín, C. (2020). Relationship of budget utility in empowerment and creativity. *Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, vol. 18, pp. 81-90. <https://www.redalyc.org/journal/5707/570764039007/>
- Díaz Gómez, E. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. *Universidad & Empresa*, vol. 22, núm. 39, pp. 1-2. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7854>
- Díaz Meza, M. (2021). *Comunicación asertiva y toma de decisiones en la clínica San Juan Bautista S.A.C., San Juan de Lurigancho*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58800/D%c3%adaz_MML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Duque Oliva, E., Ramírez Angulo, P. Evolución conceptual y relación entre involucramiento y lealtad. *Suma de Negocios*, vol. 5, núm. 12, pp. 169-179, 2014. <https://www.redalyc.org/journal/6099/609964672011/>
- Escudero Sanchez, C. y Cortez Suárez, L. (2018). *Técnicas y Métodos Cualitativos para la Investigación Científica*. Universidad Técnica de Machala.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>

Esparza, S. & Martínez, J. (2019). The shared benefit approach to competitiveness. *Mercados y Negocios*, no. 39, pp. 65-85. <https://www.redalyc.org/journal/5718/571860887004/>

Fandos Garrido, M., Renta Davids, A. I., Jiménez González, J. M., & González Soto, Á. (2017). Análisis sobre el aprendizaje y la aplicación de las competencias generales en el contexto laboral. Estrategias de colaboración entre la formación profesional, la universidad y la empresa. *Educación*, 53(2), 333-355. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342151828006>

Flores Mamani, E., García Tejada, M. L., Calsina Ponce, W. C., & Yapuchura Sayco, A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la universidad nacional del altiplano – Puno. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 7(2), 5-14. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449849320001>

Galicia Alarcón, L., Balderrama Trápaga, J. & Edel Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 9(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>

Gallardo Echenique, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Ganga Contreras, F. y Navarrete Andrade, E. (2016). Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19(67), 456-476. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29031856009>

- González Vargas, M. y Salas Santos, H. (2021). *Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en medianas y grandes empresas del sector textil Gamarra*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659387/Gonzalez_VM.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S. y Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32 (3), 135-143. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300159>
- Hernández Escobar, A., Ramos Rodríguez, M., Placencia López, B., Indacochea Ganchozo, B., Quimis Gómez, A. y Moreno Ponce, L. (2018). *Metodología de la Investigación Científica. Área de Innovación y Desarrollo*, S.L. https://www.researchgate.net/publication/322938332_Metodologia_de_la_investigacion_cientifica/link/5aa14866aca272d448b36198/download
- Hernández Sampieri, R. y Paulina Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Heshiki Kaneshima, E. y Ordóñez Huamán, P. (2020). *El Liderazgo Transformacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del sector bancario en Lima Centro*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653273/Heshiki_KE.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Hincapié, S., Zuluaga, Y. y López, E. (2018). Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23, núm. 83, pp. 649-664. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775009/>
- López, S., Chambel, M. & Muñoz, F. (2018). The Role Of Perceived Organizational Support In Job Insecurity And Performance. *Revista de Administração de Empresas*, vol. 58, no. 4, pp. 393-404. <https://www.redalyc.org/journal/1551/155157022005/>
- Martínez Rebollar, A., & Campos Francisco, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3), 181-190. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=61941556004>
- Martins, O. & Costa, J. (2016). Linking transformational leadership and organizational trust: has organizational commitment a mediating effect on it?. *Cuadernos de Gestión*, vol. 16, núm. 1, 2016, pp. 43-61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274343396002>
- Montoya, M., Ostos, J. & Saenz, A. (2020). Role Of Empowerment And Identification With Work Teams In Innovation Climate. *Revista de Administração de Empresas*, vol. 60, no. 3, pp. 183-194. <https://www.redalyc.org/journal/1551/155163891002/>
- Morales Valiente, C., (2017). La creatividad, una revisión científica. *Arquitectura y Urbanismo*, XXXVIII(2), 53-62. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376852683005>
- Moreno-Casado, H., Leo-Marcos, F. M., López-Gajardo, M. Ángel, García-Calvo, T., Cuevas, R., & Sánchez-Oliva, D. (2021). Adaptation and validation of the MLQ-5X Leadership Scale to the Spanish educational context. *Anales de Psicología /*

Annals of Psychology, 37(2), 311–322.
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/425351/304031>

Ortí Maldonado, C. & Castillo Quintana, M. (2021). Leadership in the face of digital transformation in an Ecuadorian manufacturing company. *Journal of business and entrepreneurial studies*, vol. 6, núm. 1.
<https://www.redalyc.org/journal/5736/573669776006/>

Pérez Santiago, J. A., & Camps del Valle, V. (2011). Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(1), 17-29.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318905003>

Pérez-Torralba, A., González-García, H., Guijarro, E., & Rocamora, I. (2022). Liderazgo transformacional del docente de Educación Física en Educación Infantil: una propuesta didáctica. *Retos*, 44, 864-875.
<https://doi.org/10.47197/retos.v44i0.90889>

Pinheiro, D. & Puente, K. (2019). Team effectiveness: the predictive role of team identity. *RAUSP Management Journal*, vol. 54, núm. 2, pp. 143-153.
<https://www.redalyc.org/journal/5538/553858914003/>

Preuss, M., Santini, F. & Marconatto, D. (2022). Complaint management: The impact of post-complaint satisfaction on organizational behavior. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, vol. 23, no. 2.
<https://www.redalyc.org/journal/1954/195470775002/>

Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keeve, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755026009>

Riascos-Hinestroza, L., & Becerril-Arostegui, I. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y Educadores*, 24(2), 243-264. <https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.4>

- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (82), 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rodríguez-Ponce, E., & Pedraja-Rejas, L. (2017). Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes: evidencia exploratoria desde Chile. *Interciencia*, 42(10), 633-640. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/relación-entre-el-liderazgo-transformacional-y/docview/1960990299/se-2>
- Rojas Rivas, M. S., & Rojas Rivas, M. C. (2019). Centros de investigación universitarios: Una orientación hacia la ecología del desarrollo humano. *Sapientia Organizacional*, 6(11), 220-242. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553066143010>
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J., Gerardo Ignacio, & Quintero-Robles, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Rosas Roldán, J. y Venegas Ybañez, H. (2021). *El liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del área comercial de las empresas del sector higiene en Miraflores*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659458/Rosas_RJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Sanabria Camacho, F. (2017). La confianza organizacional como variable mediadora entre el capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Colombia]. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14657/1/Tesis%20Confianza%20Organizacional.%20Fernando%20..pdf>

- Sánchez-Cardona, I., Marisa, S. S., & Llorens-Gumbau, S. (2018). Estimulación intelectual del líder y aprendizaje del equipo: El rol mediador del afecto positivo del equipo. *Universitas Psychologica*, 17(1). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-1.list>
- Sardon Ari, D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Silva, M., Jimenez, R., Leyton, R., Aspano, M. & Lobato, S. (2017). Self-determined motivation and life satisfaction in Portuguese veterans athletes. *RETOS: Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, núm. 32, pp. 124-129. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=345751100025>
- Tafur La Matta, G. (2020). *Liderazgo transformacional y coaching en una empresa educativa en Lima, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48366/Tafur_LMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tarazona Díaz, J. (2017). Toma de decisiones y su influencia en la rentabilidad financiera, empresa Peralta Motors E.I.R.L. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23573/tarazona_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres Santiago, P. (2019). *Relacion Entre Clima Laboral Y Liderazgo Transformacional En Las Gerencias De Servicios Financieros Y Creditos Y Cobranzas De La Empresa Banco Azteca Del Peru S.A*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648643/Torres_SP.pdf?sequence=13&isAllowed=y
- Uranga - Alvidrez, M. S., Rentería - Soto, D. E., & González - Ramos, G. J. (2016). La práctica del valor del respeto en un grupo de quinto grado de educación

primaria. *Ra Ximhai*, 12(6), 187-204.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194012>

Vargas Salgado, M. (2021). Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo en el contexto de la industria automotriz. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 90, pp. 11-26. <https://www.redalyc.org/journal/206/20670316002/>

Vazquez, M., Camacho, G. & García, C. (2016). Women Empowerment Through Social Innovation In Indigenous Social Enterprises. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 17(6), 164-190. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195449449008>

Veiga, N., Otero, L. & Torres, J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 94-106. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-01262020000200094&script=sci_arttext

ANEXOS

ANEXO1: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

| VARIABLE DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEM | ESCALA DE MEDICIÓN | |
|----------------------------|---|---|-------------------------------|-----------------------------|--|--|---|
| Liderazgo Transformacional | Lussier y Achua (2011) sostienen que el liderazgo transformacional es aquel que ejerce una influencia positiva en los individuos, donde, el líder genera en sus seguidores motivación, confianza y aprendizaje, impulsando en ellos mejor desempeño, compromiso y satisfacción laboral, fortaleciendo también el empowerment. | Para medir las cinco dimensiones con la variable se aplicará como instrumento un cuestionario, conformado por 20 ítems con una escala de Likert del 1 al 5 de tipo ordinal, que será aplicado a 20 colaboradores de una empresa de Huaral | Consideración Individualizada | Habilidades Interpersonales | 1.El líder del equipo dedica tiempo a enseñar con el ejemplo y guiar. | Ordinal Escala de Likert (5) Siempre (4) Casi Siempre (3) A veces (2) Casi Nunca (1) Nunca | |
| | | | | | 2.Mi jefe considera que mis habilidades, aspiraciones y necesidades son distintas a los demás. | | |
| | | | | | 3.Mi jefe me ayuda a desarrollar mis fortalezas y las de cada miembro del equipo. | | |
| | | | | | 4.Mi jefe me trata como un individuo, y no solo como un integrante más del equipo. | | |
| | | | Estimulación Intelectual | Toma de Decisiones | 5.Mi jefe evalúa mis opiniones para ver si resultan apropiadas y así posteriormente tomar acción. | | |
| | | | | | 6.Ante un problema, mi jefe busca distintos puntos de vista en el equipo de trabajo para solucionarlo. | | |
| | | | | Aprendizaje | 7.Mi jefe promueve observar los problemas desde una perspectiva de aprendizaje. | | |
| | | | Motivación Inspiracional | Motivación | Creatividad | | 8.Mi jefe impulsa nuevas formas de realizar las tareas asignadas. |
| | | | | | 9.Mi jefe transmite optimismo en las actividades que delega. | | |
| | | | | | 10.Cuando mi jefe se refiere a los objetivos a alcanzar lo hace con entusiasmo. | | |
| | | | | | 11.Mi jefe construye un entorno estimulante para el equipo. | | |

| | | | | | |
|--|--|--|----------------------------------|----------------------|---|
| | | | | Confianza | 12. Mi jefe confía en que las metas serán alcanzadas con el apoyo de su equipo de trabajo. |
| | | | Influencia Idealizada Conductual | Valores | 13. Mi jefe manifiesta lo importante que es ser una persona con valores morales. |
| | | | | | 14. Mi jefe tiene en cuenta que sus decisiones pueden generar ética y moralmente consecuencias negativas. |
| | | | | Compromiso Laboral | 15. Mi jefe deja en claro la importancia de tener un fuerte sentido de compromiso. |
| | | | | Trabajo en Equipo | 16. Mi jefe promueve la importancia del respeto y el trabajo colectivo para lograr objetivos. |
| | | | Influencia Idealizada Atribuida | Satisfacción Laboral | 17. Me siento orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo de mi jefe |
| | | | | Lealtad | 18. Por el bienestar del equipo mi jefe es capaz de dejar a un lado sus intereses personales. |
| | | | | Respeto | 19. La forma de actuar de mi jefe construye en mí un sentido de respeto hacia él. |
| | | | | Empowerment | 20. Mi jefe impulsa en el equipo de trabajo un sentido de empoderamiento. |

Nota. Adaptado de Moreno-Casado, H., Leo-Marcos, F. M., López-Gajardo, M. Ángel, García-Calvo, T., Cuevas, R., & Sánchez-Oliva, D. (2021). Adaptation and validation of the MLQ-5X Leadership Scale to the Spanish educational context. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 37(2), 311–322. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282021000200012&lng=es&nrm=iso

ANEXO N°2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNA EMPRESA DE HUARAL, 2022

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLE | DIMENSIONES | MÉTODO | POBLACIÓN |
|--|---|---|----------------------------|-------------------------------|--|--|
| General: ¿Cuál es la relación de las dimensiones consideración individualizada (CI), estimulación intelectual (EI), motivación inspiracional (MI), influencia idealizada conductual (IIC) y atribuida (IIA) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022? | General: Determinar la relación de las dimensiones consideración individualizada (CI), estimulación intelectual (EI), motivación inspiracional (MI), influencia idealizada conductual (IIC) y atribuida (IIA) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral, 2022 | General: Las dimensiones consideración individualizada (CI), estimulación intelectual (EI), motivación inspiracional (MI), influencia idealizada conductual (IIC) y atribuida (IIA), no están relacionadas con el liderazgo transformacional en una empresa de Huaral, 2022 | LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | Consideración Individualizada | La investigación es hipotético - deductivo | 20 colaboradores de una empresa de Huaral 2022 |
| | | | | Estimulación Intelectual | ENFOQUE | |
| | | | | | Cuantitativo | |
| | | | | Motivación Inspiracional | TIPO | |
| Básica | | | | | | |
| Influencia Idealizada Conductual | NIVEL | | | | | |
| | Descriptivo | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|--|
| <p>Específico 3: ¿Cuál es la relación de la (MI) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022?</p> | <p>Específico 3: Determinar la relación de la (MI) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022</p> | <p>Específico 3: La dimensión (MI) no está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022</p> | | <p>Influencia Idealizada Atribuida</p> | <p>DISEÑO</p> | |
| <p>Específico 4: ¿Cuál es la relación de la (IIC) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022?</p> | <p>Específico 4: Determinar la relación de la (IIC) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022</p> | <p>Específico 4: La dimensión (IIC) no está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022</p> | | | <p>No Experimental de Corte Transeccional</p> | |
| <p>Específico 5: ¿Cuál es la relación de la (IIA) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022?</p> | <p>Específico 5: Determinar la relación de la (IIA) en el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022</p> | <p>Específico 5: La dimensión (IIA) no está relacionada con el liderazgo transformacional de una empresa de Huaral,2022</p> | | | | |

ANEXO N°3 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE: Liderazgo Transformacional en una empresa de Huaral,2022

ESTIMADO COLABORADOR

INSTRUCCIONES

A continuación, le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. El cuestionario es anónimo y solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Sea sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que, a su vez, indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

| ESCALA | EQUIVALENCIA |
|--------|--------------|
| 5 | Siempre |
| 4 | Casi Siempre |
| 3 | A veces |
| 2 | Casi Nunca |
| 1 | Nunca |

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:

| I | CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA | Escala de valoración | | | | |
|---|--|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Mi jefe dedica tiempo a enseñar con el ejemplo y guiar. | | | | | |
| 2 | Mi jefe considera que mis habilidades, aspiraciones y necesidades son distintas a los demás. | | | | | |
| 3 | Mi jefe me ayuda a desarrollar mis fortalezas y las de cada miembro del equipo. | | | | | |
| 4 | Mi jefe me trata como un individuo, y no solo como un integrante más del equipo. | | | | | |

| II | ESTIMULACIÓN INTELECTUAL | Escala de valorización | | | | |
|----|---|------------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Mi jefe evalúa mis opiniones para ver si resultan apropiados y así posteriormente tomar acción. | | | | | |
| 6 | Ante un problema, mi jefe busca distintos puntos de vista en el equipo para solucionarlo. | | | | | |
| 7 | Mi jefe promueve observar los problemas desde una perspectiva de aprendizaje. | | | | | |
| 8 | Mi jefe impulsa nuevas formas de realizar las tareas asignadas. | | | | | |

| III | MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL | Escala de valorización | | | | |
|-----|--|------------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Mi jefe transmite optimismo en las actividades que delega. | | | | | |
| 10 | Cuando mi jefe se refiere a los objetivos a alcanzar lo hace con entusiasmo. | | | | | |
| 11 | Mi jefe construye un entorno estimulante para el equipo. | | | | | |
| 12 | Mi jefe confía en que las metas serán alcanzadas con el apoyo del equipo. | | | | | |

| IV | INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL | Escala de valorización | | | | |
|----|---|------------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Mi jefe manifiesta lo importante que es ser una persona con valores morales. | | | | | |
| 14 | Mi jefe deja en claro la importancia de tener un fuerte sentido de compromiso. | | | | | |
| 15 | Mi jefe tiene en cuenta que sus decisiones pueden generar ética y moralmente consecuencias negativas. | | | | | |
| 16 | Mi jefe promueve la importancia del respeto y el trabajo colectivo para lograr objetivos. | | | | | |

| V | INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA | Escala de valorización | | | | |
|----|---|------------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Me siento orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo de mi jefe. | | | | | |
| 18 | Por el bienestar del equipo mi jefe es capaz de dejar a un lado sus intereses personales. | | | | | |
| 19 | Su forma de actuar de mi jefe construye en mí un sentido de respeto hacia él. | | | | | |
| 20 | Mi jefe impulsa en el equipo de trabajo un sentido de empoderamiento. | | | | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

| Título de la investigación: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNA EMPRESA DE HUARAL, 2022" | | | | | | | |
|--|----------------------------------|-----------------------------|--|---|---|-----------|----------------------------|
| Apellidos y nombres del investigador: Espinoza Sanchez William Ronaldo | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza Estela Teodoro | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINION DEL EXPERTO | | |
| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM / PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS |
| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA | Habilidades Interpersonales | 1.El líder del equipo dedica tiempo a enseñar con el ejemplo y guiar. | 1- Nunca 2 - Casi Nunca 3- A veces 4- Casi Siempre 5- Siempre | X | | |
| | | | 2.Mi jefe considera que mis habilidades, aspiraciones y necesidades son distintas a los demás. | | X | | |
| | | | 3.Mi jefe me ayuda a desarrollar mis fortalezas y las de cada miembro del equipo. | | X | | |
| | | | 4.Mi jefe me trata como un individuo, y no solo como un integrante más del equipo. | | X | | |
| | ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL | Toma de Decisiones | 5.Mi jefe evalúa mis opiniones para ver si resultan apropiadas y así posteriormente tomar acción. | | X | | |
| | | | 6.Ante un problema, mi jefe busca distintos puntos de vista en el equipo de trabajo para solucionarlo. | | X | | |
| | | Aprendizaje | 7.Mi jefe promueve observar los problemas desde una perspectiva de aprendizaje. | | X | | |
| | | | Creatividad | | 8.Mi jefe impulsa nuevas formas de realizar las tareas asignadas. | X | |
| | MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL | Motivación | 9.Mi jefe transmite optimismo en las actividades que delega. | | X | | |
| | | | 10.Cuando mi jefe se refiere a los objetivos a alcanzar lo hace con entusiasmo. | | X | | |
| | | | 11.Mi jefe construye un entorno estimulante para el equipo. | | X | | |
| | INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL | Valores | 12. Mi jefe confía en que las metas serán alcanzadas con el apoyo de su equipo de trabajo. | | X | | |
| | | | 13.Mi jefe manifiesta lo importante que es ser una persona con valores morales. | | X | | |
| | | | 14.Mi jefe tiene en cuenta que sus decisiones pueden generar ética y moralmente consecuencias negativas. | | X | | |
| | INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA | Compromiso Laboral | 15.Mi jefe deja en claro la importancia de tener un fuerte sentido de compromiso | | X | | |
| | | Trabajo en Equipo | 16.Mi jefe promueve la importancia del respeto y el trabajo colectivo para lograr objetivos. | | X | | |
| | | Satisfacción Laboral | 17.Me siento orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo de mi jefe | | X | | |
| | | Lealtad | 18. Por el bienestar del equipo mi jefe es capaz de dejar a un lado sus intereses personales. | | X | | |
| | | Respeto | 19.La forma de actuar de mi jefe construye en mí un sentido de respeto hacia él. | | X | | |
| | | Empowerment | 20.Mi jefe impulsa en el equipo de trabajo un sentido de empoderamiento. | | X | | |
| Firma del experto: | | | Fecha | | | | |
|   DR. TEODORO CARRANZA ESTELA DE EN ADMINISTRACIÓN | | | 09/10/2022 | | | | |

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. CARRANZA ESTELA ,Teodoro

DNI: 08074405

Especialidad del validador: Gestión de organizaciones

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

| Título de la investigación: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNA EMPRESA DE HUARAL, 2022" | | | | | | | | | |
|---|----------------------------------|-----------------------------|--|---|--|---|-----------------------------|--|--|
| Apellidos y nombres del investigador: Espinoza Sanchez William Ronaldo | | | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Dra. Petronila Liliana Mairena Fox | | | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINIÓN DEL EXPERTO | | | | |
| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM / PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS | | |
| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA | Habilidades Interpersonales | 1.El líder del equipo dedica tiempo a enseñar con el ejemplo y guiar. | Ordinal: 1= Nunca 2 = Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre | X | | | | |
| | | | 2.Mi jefe considera que mis habilidades, aspiraciones y necesidades son distintas a los demás. | | X | | | | |
| | | | 3.Mi jefe me ayuda a desarrollar mis fortalezas y las de cada miembro del equipo. | | X | | | | |
| | | | 4.Mi jefe me trata como un individuo, y no solo como un integrante más del equipo. | | X | | | | |
| | ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL | Toma de Decisiones | 5.Mi jefe evalúa mis opiniones para ver si resultan apropiadas y así posteriormente tomar acción. | | X | | | | |
| | | | 6.Ante un problema, mi jefe busca distintos puntos de vista en el equipo de trabajo para solucionarlo. | | X | | | | |
| | | | 7.Mi jefe promueve observar los problemas desde una perspectiva de aprendizaje. | | X | | | | |
| | | Aprendizaje | 8.Mi jefe impulsa nuevas formas de realizar las tareas asignadas. | | X | | | | |
| | | | MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL | | Motivación | 9.Mi jefe transmite optimismo en las actividades que delega. | X | | |
| | | | | | | 10.Cuando mi jefe se refiere a los objetivos a alcanzar lo hace con entusiasmo. | X | | |
| | | Confianza | 11.Mi jefe construye un entorno estimulante para el equipo. | | X | | | | |
| | | | 12. Mi jefe confía en que las metas serán alcanzadas con el apoyo de su equipo de trabajo. | | X | | | | |
| | INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL | Valores | 13.Mi jefe manifiesta lo importante que es ser una persona con valores morales. | | X | | | | |
| | | | 14.Mi jefe tiene en cuenta que sus decisiones pueden generar ética y moralmente consecuencias negativas. | | X | | | | |
| | | Compromiso Laboral | 15.Mi jefe deja en claro la importancia de tener un fuerte sentido de compromiso | | X | | | | |
| | | | 16.Mi jefe promueve la importancia del respeto y el trabajo colectivo para lograr objetivos. | | X | | | | |
| | | Trabajo en Equipo | 17.Me siento orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo de mi jefe | | X | | | | |
| | | | 18. Por el bienestar del equipo mi jefe es capaz de dejar a un lado sus intereses personales. | | X | | | | |
| | | Respeto | 19.La forma de actuar de mi jefe construye en mí un sentido de respeto hacia él. | | X | | | | |
| | | | Empowerment | | 20.Mi jefe impulsa en el equipo de trabajo un sentido de empoderamiento. | X | | | |
| Firma del experto: | | | Fecha: <u>09/10/2022</u> | | | | | | |

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

| Título de la Investigación: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNA EMPRESA DE HUARAL, 2022" | | | | | | | | |
|---|----------------------------------|-----------------------------|--|---|---|-----------|-----------------------------|--|
| Apellidos y nombres del investigador: Espinoza Sanchez William Ronaldo | | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Mg. Jose Luis Merino Garcés | | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINIÓN DEL EXPERTO | | | |
| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM / PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS | |
| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA | Habilidades Interpersonales | 1.El líder del equipo dedica tiempo a enseñar con el ejemplo y guiar. | 1= Nunca 2 = Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre | X | | | |
| | | | 2.Mi jefe considera que mis habilidades, aspiraciones y necesidades son distintas a los demás. | | X | | | |
| | | | 3.Mi jefe me ayuda a desarrollar mis fortalezas y las de cada miembro del equipo. | | X | | | |
| | | | 4.Mi jefe me trata como un individuo, y no solo como un integrante más del equipo. | | X | | | |
| | ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL | Toma de Decisiones | 5.Mi jefe evalúa mis opiniones para ver si resultan apropiadas y así posteriormente tomar acción. | | X | | | |
| | | | 6.Ante un problema, mi jefe busca distintos puntos de vista en el equipo de trabajo para solucionarlo. | | X | | | |
| | | | Aprendizaje | | 7.Mi jefe promueve observar los problemas desde una perspectiva de aprendizaje. | X | | |
| | MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL | Motivación | Creatividad | | 8.Mi jefe impulsa nuevas formas de realizar las tareas asignadas. | X | | |
| | | | 9.Mi jefe transmite optimismo en las actividades que delega. | | X | | | |
| | | | 10.Cuando mi jefe se refiere a los objetivos a alcanzar lo hace con entusiasmo. | | X | | | |
| | INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL | Valores | 11.Mi jefe construye un entorno estimulante para el equipo. | | X | | | |
| | | | 12. Mi jefe confía en que las metas serán alcanzadas con el apoyo de su equipo de trabajo. | | X | | | |
| | | | 13.Mi jefe manifiesta lo importante que es ser una persona con valores morales. | | X | | | |
| | | | 14.Mi jefe tiene en cuenta que sus decisiones pueden generar ética y moralmente consecuencias negativas. | | X | | | |
| | INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA | Compromiso Laboral | 15.Mi jefe deja en claro la importancia de tener un fuerte sentido de compromiso | | X | | | |
| | | Trabajo en Equipo | 16.Mi jefe promueve la importancia del respeto y el trabajo colectivo para lograr objetivos. | | X | | | |
| | | Satisfacción Laboral | 17.Me siento orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo de mi jefe | | X | | | |
| | | Lealtad | 18. Por el bienestar del equipo mi jefe es capaz de dejar a un lado sus intereses personales. | | X | | | |
| | | Respeto | 19.La forma de actuar de mi jefe construye en mí un sentido de respeto hacia él. | | X | | | |
| | | Empowerment | 20.Mi jefe impulsa en el equipo de trabajo un sentido de empoderamiento. | | X | | | |
| Firma del experto: | | | Fecha <u>08/11/2022</u> | | | | | |

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable (X)
- Aplicable después de corregir ()
- No aplicable ()
- No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Jose Luis Merino

DNI: 40590566

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones


JOSE LUIS MERINO GARCÉS
 Firma del **VALIDADOR EXPERTO**
 Especialidad: **EMPRESARIALES**

ANEXO 4

Validación de expertos

Tabla 1

Expertos de la validación del instrumento

| Grado académico | Nombre del experto validador | Opinión del experto |
|-----------------|------------------------------|---------------------|
| Doctor | Carranza Estela, Teodoro | Aplicable |

ANEXO 5

Estadísticas de confiabilidad y valoración de la fiabilidad del instrumento

Tabla 2

Prueba Piloto

| Alfa De Cronbach | N° De Elementos |
|------------------|-----------------|
| 0,868 | 20 |

Tabla 3

Prueba Definitiva

| Alfa De Cronbach | N° De Elementos |
|------------------|-----------------|
| 0,891 | 20 |

Tabla 4

Valoración de fiabilidad del instrumento

| Intervalo de coeficiente alfa de cronbach | Valoración de la fiabilidad |
|---|-----------------------------|
| >0; 0,5< | Inaceptable |
| >0,5; 0,6< | Pobre |
| >0,6; 0,7< | Débil |
| >0,7; 0,8< | Aceptable |
| >0,8; 0,9< | Buena |
| >0,9; 0,1<= | Excelente |

Nota. Adaptado de Chavez, E. y Rodriguez L. (2018)

ANEXO 6

Coeficientes de correlación de Spearman

Tabla 11

Valores y significado del coeficiente de correlación de Spearman

| Valor de rho | Significado |
|---------------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.9 a -0.99 | Correlación negativa muy alta |
| -0.7 a -0.89 | Correlación negativa alta |
| -0.4 a -0.69 | Correlación negativa moderada |
| -0.2 a -0.39 | Correlación negativa baja |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0.01 a 0.19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.2 a 0.39 | Correlación positiva baja |
| 0.4 a 0.69 | Correlación positiva moderada |
| 0.7 a 0.89 | Correlación positiva alta |
| 0.9 a 0.99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

Nota. Martínez y Campos (2015)

Tabla 12*Correlaciones de las dimensiones con la variable liderazgo transformacional*

| Variable: Liderazgo Transformacional | | | |
|---|----------------------------------|----------------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo Transformacional | Coeficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | |
| | | N | 20 |
| | Consideración Individualizada | Coeficiente de correlación | ,694** |
| | | Sig. (bilateral) | 0.001 |
| | | N | 20 |
| | Estimulación Intelectual | Coeficiente de correlación | ,739** |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 20 |
| | Motivación Inspiracional | Coeficiente de correlación | ,705** |
| | | Sig. (bilateral) | 0.001 |
| | | N | 20 |
| | Influencia Idealizada Conductual | Coeficiente de correlación | ,581** |
| | | Sig. (bilateral) | 0.007 |
| | N | 20 | |
| Influencia Idealizada Atribuida | Coeficiente de correlación | ,723** | |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | N | 20 | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JIMENEZ CALDERON CESAR EDUARDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional en una empresa de Huaral, 2022", cuyo autor es ESPINOZA SANCHEZ WILLIAM RONALDO, 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 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, 18 de Noviembre del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| JIMENEZ CALDERON CESAR EDUARDO DNI: 16436847 ORCID: 0000-0001-7894-7526 | Firmado electrónicamente por: JCALDERONCE el 19-11-2022 12:13:47 |

Código documento Trilce: TRI - 0445393