



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

El liderazgo transformacional y su relación con la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios – MBA

AUTOR:

Chavarry Berdejo, Hector Alejandro (orcid.org/0000-0002-7936-9729)

ASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

CO-ASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (orcid.org/0000-003-1241-2785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi amada esposa Ximena, por su amor, compañía, consejos y ejemplo.

A mi hijo Marcelo por ser el motivo de querer ser cada día mejor.

A mis padres, Hector y Celia, por todo su apoyo y acompañamiento.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por brindar la oportunidad de alcanzar nuevas metas.

A mis maestros, por los conocimientos impartidos.

A mis asesores, por su apoyo a lo largo de esta producción científica.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Métodos de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	46

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Análisis de confiabilidad del liderazgo</i>	24
Tabla 2 <i>Análisis de confiabilidad de la sustentabilidad</i>	24
Tabla 3 <i>Prueba de normalidad del liderazgo transformacional</i>	27
Tabla 4 <i>Prueba de normalidad de la cultura de sustentabilidad</i>	27
Tabla 5 <i>Resultado correlación hipótesis general</i>	28
Tabla 6 <i>Resultado de la correlación de la primera hipótesis específica</i>	28
Tabla 7 <i>Correlación resultado segunda hipótesis específica</i>	29
Tabla 8 <i>Resultado de la correlación de la tercera hipótesis específica</i>	29
Tabla 9 <i>Resultado de correlación cuarta hipótesis específica</i>	30

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Diferencias entre liderazgo transaccional y transformacional	14
Figura 2 Denison Consulting	15

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos de Lima, Perú, 2022. La investigación fue del tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, correlacional y transversal. -seccional, donde se utilizó como técnica de investigación la encuesta, la cual sirvió para registrar información respecto a las variables de estudio, siendo así el instrumento de estudio un cuestionario debidamente validado. La población de estudio fue de 35 trabajadores de la empresa del sector alimentos, la muestra también estuvo conformada por los 35 colaboradores mencionados, a quienes se les aplicó la encuesta; Esto dio como resultado un nivel de correlación entre la variable liderazgo transformacional y cultura con título ($r=0.797$), demostrando así que existe una relación positiva muy buena y estadísticamente significativa entre las dos variables estudiadas; por lo que se concluyó que el liderazgo transformacional tiene un alto nivel de relación con la cultura de sustentabilidad de una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022.

Palabras clave: liderazgo, liderazgo transformacional, cultura de sustentabilidad

Abstract

The purpose of this research was to determine the level of relationship between transformational leadership and the culture of sustainability in a food company in Lima, Peru, 2022. The research was of the applied type, with a quantitative approach, descriptive, correlational and cross-sectional design. - sectional, where the survey was used as a research technique, which served to record information regarding the study variables, thus being the study instrument a duly validated questionnaire. The study population was 35 workers of the food sector company, the sample was also made up of the 35 aforementioned collaborators, to whom the survey was applied; This resulted in a level of correlation between the variable transformational leadership and titled culture ($r=0.797$), thus demonstrating that there is a very good and statistically significant positive relationship between the two variables studied; Therefore, it was concluded that transformational leadership has a high level of relationship with the sustainability culture of a food company in Lima, Peru, 2022.

Keywords: leadership, transformational leadership, culture of sustainability

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años ha habido numerosos estudios y desarrollos prácticos en el campo de la sostenibilidad y ha habido adopción de principios y valores ligados a ella por empresas de todo tipo y procedencia (Ferreira, 2019). Es un concepto cargado de valores, que actualmente está siendo adoptado por empresas que buscan cumplir con los principios de responsabilidad social (Wolffenbüttel, 2020). La mayor parte de la investigación a favor de la sostenibilidad es que la adopción de estas prácticas conduce a un crecimiento económico sostenible, proporcionando más valor para las partes interesadas, más prestigio y reputación empresarial, mejores relaciones con los clientes y una mejor calidad de los productos y servicios. Javed (2020) señaló que el enfoque de sostenibilidad es una técnica utilizada por las empresas para incorporar sus objetivos económicos, sociales y ambientales en sus operaciones y buscar el equilibrio entre ellos.

La sostenibilidad ambiental ha pasado de ser una teoría a una necesidad empresarial. Las actividades de las empresas en general y las de la industria de elaboración de alimentos en particular tienen un impacto en el medio ambiente a través del uso de diversos tipos de recursos y la contaminación del medio ambiente por residuos y desechos. Según un informe de la organización Oxfam publicado por Mayne (2018), las 10 empresas mundiales de alimentos que aparecen como las mayores fuentes de contaminación no adoptan medidas efectivas para reducir la contaminación, mencionando que entre todas ellas generan un poco más de 260 millones de toneladas de gases de efecto invernadero.

En el país se encontraron informes de DIGESA (2021), donde destaca los rubros y sectores más contaminantes del país, siendo el rubro industrial de producción de alimentos, los que generan mayor impacto y contaminación.

Por otro lado, en el país también existe otro sector contaminante muy importante como es la pesca, ya que las empresas ubicadas en las bahías de la costa peruana vierten sus efluentes sin tratamiento previo, a pesar de que existe normativa que lo prohíbe.

Podemos afirmar entonces que la falta o ineficacia de una cultura de sostenibilidad en las industrias alimentarias da lugar a escenarios de contaminación o sobreexplotación de los recursos con el consiguiente impacto social negativo.

Así, podemos mencionar que incluso las empresas con los recursos necesarios no logran generar conciencia y compromiso total en sus colaboradores ni lograr sus metas de sustentabilidad. Estos trabajadores no sienten como propios los indicadores de sostenibilidad, porque no entienden la dimensión real de la importancia de su participación, porque desconocen los objetivos o porque los líderes intermedios no están comprometidos. En una empresa de comida preparada encontramos estas claras oportunidades, con un sistema de gestión ambiental que incluye un programa de sustentabilidad y conservación de recursos, pero que sin embargo no logra consolidar el compromiso de los mandos intermedios y colaboradores con la sustentabilidad del programa.

Toda cultura se sustenta en los elementos humanos que la comparten y su compromiso con su adopción a través del liderazgo de las personas llamadas a implementar la citada cultura de sustentabilidad.

Por lo tanto, hay muchas dimensiones que pueden afectar la sostenibilidad de las organizaciones, regiones o países, incluidas las dimensiones social, económica, ambiental, cultural y política (Filippim, 2016). Además de las dimensiones involucradas, la implementación de los principios de sustentabilidad requiere de la articulación de diferentes actores, cuya cooperación debe ser coordinada desde el liderazgo, ya sea individual o colectivo.

El liderazgo asume así relevancia para los procesos que involucran la sustentabilidad, sus principios y valores.

De esta forma, se puede justificar que los temas de sostenibilidad deben ser promovidos por la alta dirección de la organización. Las organizaciones deben distinguir que el resultado se mide no solo por el desempeño financiero, sino también por la armonización de los intereses económicos con las preocupaciones sociales y ambientales (Hernández, 2022). La estrategia para

la sustentabilidad consiste en planificar y programar de manera sistémica y conducente a una estrategia final de ahorro de recursos, es por ello que el tema del liderazgo cobra importancia en un escenario contemporáneo que requiere de diferentes estrategias para conquistar y adherirse a los objetivos empresariales. y, más aún, cuando estos objetivos tienen como principio la sostenibilidad.

Es así como, esta investigación bajo los fundamentos antes detallados busca determinar: ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022? A continuación, se plantean los problemas específicos de la siguiente manera: ¿Cuál es el nivel de relación entre la estimulación intelectual y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022?, ¿Cuál es el nivel de relación entre la influencia idealizada y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022?, ¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación inspiradora y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022?, ¿Cuál es el nivel de relación entre consideración individualizada y la cultura de la sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022?

La importancia de esta investigación se basa en primer lugar en que la sustentabilidad hoy en día es un elemento crucial para el desarrollo, progreso y sustentabilidad del medio ambiente, que es lo mismo que decir del futuro y la sustentabilidad de la empresa. Y para ello no basta que la empresa asuma el compromiso de inyectar recursos económicos para la investigación o el desarrollo de nuevas tecnologías, sino que un elemento clave a tener en cuenta es el elemento humano.

El liderazgo es crucial para la implementación y continuidad de cualquier cambio cultural. Es la participación activa y visible de los líderes la que ayudará a sostener una cultura de sustentabilidad que finalmente tendrá un impacto positivo en la empresa y la comunidad circundante, fortaleciendo los vínculos de la empresa con su entorno social y geográfico, asegurando la continuidad del negocio.

Los objetivos de esta investigación son: Objetivo general: Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022. A continuación, los objetivos específicos son los siguientes: a) Determinar el nivel de relación entre la estimulación intelectual y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022 b) Determinar el nivel de relación entre la influencia idealizada y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022. c) Determinar el nivel de relación entre la motivación inspiracional y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022 y, d) Determinar el nivel de relación entre la consideración individualizada y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022.

Finalmente, en cuanto a las hipótesis de investigación tenemos, Hipótesis General: El liderazgo transformacional tiene una relación significativa con la cultura de la sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022. Siguiendo con las hipótesis específicas tenemos: La estimulación intelectual tiene una relación significativa con la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022, la influencia idealizada tiene una relación significativa con la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022, la motivación inspiradora tiene una relación significativa con la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022, la consideración individualizada tiene una relación significativa con la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes del estudio tenemos: Contreras et al (2020), “Desarrollo sustentable: La incertidumbre y la gestión de las organizaciones empresariales - Una visión sistémica dinámica [Sustainable Development: Uncertainty and Management of Organisations”, tuvo como propósito conocer cómo El liderazgo influye en la satisfacción laboral. Por ello, se desarrolló una investigación descriptiva, que permitió al investigador encontrar como resultado que el cambio organizacional es un conjunto de diferentes enfoques teóricos consolidados en un modelo de concepción de la empresa. Lo que permitió a la investigadora concluir que el liderazgo transformacional permite reorientar las actividades de muchas organizaciones, logrando así una cultura de sustentabilidad y protección del medio ambiente.

Pedraja (2021), sobre “Liderazgo transformacional y cultura innovadora: efectos sobre la calidad institucional”, tuvo como propósito analizar las relaciones entre estas variables. El estudio se desarrolló bajo un diseño de investigación descriptivo con diseño correlacional, donde la investigadora utilizó una población conformada por 100 instituciones del país, de las cuales solo se seleccionaron 52 instituciones acreditadas, lo que permitió determinar que el liderazgo transformacional el estilo influye significativamente en la cultura innovadora. Por lo tanto, se concluyó que, a mejor gestión del liderazgo transformacional, mejor será la cultura innovadora.

Magallanes (2020), “Impacto de la gestión de la sostenibilidad empresarial en la cultura organizacional”; Su propósito fue investigar el impacto de las variables en una empresa en la distribución de productos cárnicos y alimenticios. Bajo una metodología de estudio transversal correlacional-causal, con una población y muestra conformada por 15 empresas. Obteniendo como resultado que las empresas de distribución de productos cárnicos y alimenticios, que manejan una gestión de sustentabilidad responsable y con estrategias, suelen tener una cultura organizacional consolidada, ya que fue forjada con principios y estrategias que se integran. Esto permitió a la investigadora concluir que el compromiso con el que se maneja una gestión de sustentabilidad mejorará la cultura organizacional de una empresa, así mismo

es de suma importancia la apuesta por un talento humano diverso y la atención a los beneficios laborales en función de su desempeño.

Rojas (2019), "Liderazgo Transformacional Sostenible: Orientación necesaria en el sistema educativo del siglo XXI", tuvo como propósito analizar el impacto de la modalidad de liderazgo transformacional sostenible, en el sistema educativo contemporáneo. Se tuvo una metodología de estudio descriptivo con un diseño correlacional, donde se utilizó como población y muestra de estudio a 10 entidades educativas de Venezuela, lo que dio como resultado el conocimiento que el liderazgo transformacional no es manejado adecuadamente en las instituciones, trayendo como influencia el escaso conocimiento respecto a la cultura. de sustentabilidad, permitió al investigador inferir que el trasfondo de comportamientos colectivos ecológica y socialmente inapropiados es eminentemente axiológico; por lo tanto, es necesario que las escuelas cuenten con líderes que apoyen la reforma individual y colectiva.

Osores (2019), "Liderazgo transformacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de Hiperbodega PRECIOUNO, Chiclayo 2019", tuvo una variable afectando a la otra, con un diseño de investigación descriptivo, no experimental con enfoque cuantitativo, donde la población fueron los colaboradores de la tienda comercial, y la muestra por ellos, antes mencionados. Esto permitió obtener como resultado que se podrá encontrar que los niveles de liderazgo transformacional permiten mejorar tanto la productividad del personal como mejorar su clima laboral, por lo que el investigador concluye que este tipo de liderazgo se tiene si afecta la satisfacción laboral de los empleados. empleados, como realmente sucede. Ya que cuando se aplica un liderazgo proactivo y más cercano se comprueba que mejoran la cultura de la organización.

Caicedo (2021), "Sostenibilidad de los sistemas de producción de banano", tuvo como propósito analizar la sostenibilidad de estos sistemas en la ciudad de Babahoyo, en Ecuador. Según una metodología transversal con alcance descriptivo. Con una población de 193 productores y una muestra de 95 de ellos, se utilizó como método de investigación encuestas validadas, lo que permitió concluir que actualmente no existe una buena gestión de

sostenibilidad ambiental en el sector bananero, requiriéndose de una nueva cultura organizacional en el sector bananero. todo el territorio. el sector.

Cruz (2020), “Liderazgo Transformacional y Desarrollo Sostenible Ambiental Verde en docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan” tuvo como objetivo analizar cómo se llevó a cabo la transición de una economía marrón a una economía verde. La investigación del tipo aplicada con un nivel explicativo de diseño descriptivo correlacional, con una población conformada por docentes universitarios, siendo así una muestra de solo 5 de ellos, esto permitió obtener como resultado que se encontrará que el liderazgo transformacional tiene un nivel de correlación con el desarrollo sostenible ambiental con un valor de $\rho = 0.788$, lo que permitió a la investigadora concluir que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en la cultura de la sostenibilidad.

Vigo (2020), “Influencia del liderazgo transformacional en el trabajo significativo de los trabajadores de la empresa 3A AMSEQ, Trujillo: 2020” Su objetivo fue evaluar el efecto del liderazgo transformacional en el trabajo significativo de los trabajadores. Según una metodología de diseño descriptivo. Los enfoques y procedimientos de investigación cuantitativa fueron implementados por 148 colaboradores que conformaron la muestra. Los resultados de la investigación confirmaron que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en la dimensión sustancial del trabajo y en la dimensión de construcción de la realización y desempeño personal entre los empleados de esta organización laboral. La conclusión es que la competitividad del mercado es realmente impresionante y la colaboración crea una ventaja competitiva para cada empresa, especialmente si operan juntas.

Entre las bases teóricas del estudio se encuentran:

Según Banks (2021), el liderazgo es una interacción entre un líder y sus seguidores, lo que implica que el líder intente dejar claros los objetivos de la organización a través de sus acciones.

Ciulla (2020) enfatiza la importancia del liderazgo en el panorama actual al examinar a quién se considera líder y qué tan productivo y exitoso es un líder. El liderazgo ha alentado a los miembros del equipo a enfrentar las

dificultades y adaptarse a tales adversidades para mejorar el desempeño del equipo.

Maseyk (2017) postula que la teoría del aprendizaje social dicta que el comportamiento se adquiere a través de un proceso recíproco de líderes y seguidores que se enseñan entre sí. Además, la teoría del intercambio social promueve la noción de que los líderes y sus subordinados participan en un intercambio de beneficios y costos para decidir si permanecen o no en una relación. En consecuencia, el papel del liderazgo en las organizaciones es indispensable para comprender el comportamiento de sus empleados.

Moon (2019) afirma que el liderazgo transformacional (TL) ha sido ampliamente investigado por académicos y profesionales durante los últimos 30 años y, por lo tanto, es un estilo popular de liderazgo. Los líderes transformacionales alientan a los empleados a demostrar comportamiento y actitudes cívicas para ayudarlos a alcanzar sus metas futuras.

Khan (2020) sugiere que el liderazgo puede fomentar la satisfacción, la salud física y el bienestar de los trabajadores. Los académicos sostienen que TL es esencial para estimular al personal a practicar el Comportamiento de virtud cívica (CVB) para aumentar su competencia. La virtud cívica del personal es un factor crítico para el floreciente crecimiento de la industria de servicios.

Robinson (2020) postula que la virtud cívica es un elemento vital en el comportamiento de ciudadanía organizacional. Sin embargo, los académicos tienden a ignorar su relación con el resultado final. Se han realizado investigaciones para evaluar el impacto del liderazgo en varias variables de resultado, como la autoeficacia y el valor del desempeño.

Estudios previos han explorado la influencia del liderazgo en la promoción del comportamiento ciudadano en los sectores manufacturero y turístico. Este estudio, sin embargo, pone especial énfasis en la virtud cívica como una construcción conductual significativa del Comportamiento de Ciudadanía Organizacional (OCB) con una influencia moral clave, haciendo que la atmósfera del lugar de trabajo sea más ventajosa tanto para los empleados como para la gerencia. Se cree que el comportamiento proactivo en forma de virtud cívica que implica una participación activa es necesario para

el crecimiento del clúster hotelero, ya que la participación informada y consciente puede resultar en una ventaja competitiva. Además, participar en la mejora del rendimiento de CVB puede ser ventajoso tanto para el individuo como para la sociedad en su conjunto. Las personas que poseen capacidades relacionadas con la virtud cívica, como la capacidad de procesar información y la capacidad de persuasión, pueden obtener ventajas en su carrera. (Apaliyah, 2012)

En cambio, Burawat (1999) adelantó las nociones iniciales de un líder transformacional en el espacio político, y profundizó en la aplicación de la TL en el ámbito organizacional. Para ilustrar, un estudio sobre los líderes de infantería reveló la capacidad de los líderes de LT y su personal para generar y animarse unos a otros para alcanzar un nivel superior.

Koveshnikov (2018) y su equipo identificaron cuatro características de este tipo de liderazgo: la influencia idealizada (II) que es un atributo que los modelos a seguir estiman, admiran y copian; la motivación inspiracional (MI), que es una actitud progresiva que ofrece tareas estimulantes y difíciles a los seguidores; estimulación intelectual (IS), un rasgo de liderazgo transformacional que logra que los subordinados dejen de lado convicciones, valores y costumbres anteriores para despertar el interés en nuevas ideas; y consideración individualizada (IC), donde el líder tiene en cuenta las capacidades y requisitos de los subordinados para una mayor orientación (Long, 2014).

Adeyanju (2020) describió recientemente a LT como un líder pionero con la capacidad de instigar el cambio, sensibilizar a quienes están bajo su mando y promover su bienestar colectivo mientras los ayuda a lograr objetivos notables.

En los últimos veinte años, la investigación sobre liderazgo transformacional (TL) se ha convertido en un foco importante y se ha visto como un factor crucial para impulsar mejoras organizacionales (Ariyani N. &, 2018).

Sallis (2016) ha demostrado que la mayor parte de la investigación confirma que existe una fuerte conexión entre el Liderazgo Transformacional

(TL) y el Pensamiento de Innovación Creativa (CIT). TL puede inspirar a los subordinados a superar las expectativas de su organización y estimularlos a pensar en soluciones creativas para abordar desafíos complejos. Adicionalmente, se exploró cómo TL alienta a sus seguidores a alcanzar sus metas alentándolos. Además, se ilustró cómo TL ayuda a lograr la transformación, la alteración y la reforma y estimula a los empleados a pensar críticamente y resolver tareas difíciles de formas novedosas.

Gumusluoglu (2013) sugirió que el proceso de generar e implementar ideas lleva tiempo y requiere la participación de la gerencia y las partes interesadas, lo que puede crear miedo a lo desconocido. Además, la persona que genera la idea puede estar preocupada de que el crédito por su ejecución exitosa pueda ser otorgado a su supervisor o jefe de departamento. Esto puede disuadir a los subordinados de proponer nuevas ideas. Sin embargo, estos problemas pueden abordarse bajo la dirección de líderes transformacionales, ya que los TL brindan atención individualizada y abogan por las necesidades y deseos de los empleados, motivándolos a participar en actividades creativas. Así, se propone que los TL puedan motivar a las personas haciendo coincidir el futuro de los empleados y el de la organización.

Yidong (2013) realizó un estudio que demostró que un ambiente de confianza aumenta la motivación interna de los subordinados para desarrollar ideas repetidamente. Varios estudios han investigado la relación entre TL y TIC, sin embargo, ninguno de ellos se realizó en una situación de crisis, lo que aumenta las obligaciones de los líderes transformacionales.

La idea de liderazgo transaccional implica mantener el proceso de actividades en marcha. Sin embargo, el término "transaccional" enfatiza el hecho de que dicho líder generalmente promueve un sistema de desempeño a cambio de una recompensa (Khan, 2017).

Sin embargo, las acciones del personal dentro de una organización pueden estar vinculadas al desempeño laboral. Además, el concepto transaccional se concentra en "mantener el barco a flote". Además, los gerentes transaccionales ejercen control disciplinario e incentivos visibles para ayudar a mejorar la productividad de los trabajadores. Además, los expertos

suelen medir la productividad del personal según el desempeño laboral. De esta forma, el desempeño laboral muestra cuánto personal se ha esforzado por lograr un objetivo para la estructura institucional (Khan, 2017).

Finalmente, el desempeño laboral puede vincularse a cómo un empleado cumple con las demandas y expectativas de una organización. El comportamiento laboral, entonces, involucra las acciones observables, multifacéticas y cuantificables que un empleado realiza en un período de tiempo determinado. (Zárate Ramírez, 2011)

En consecuencia, los líderes transaccionales son justos y sinceros cuando analizan el desempeño de los empleados. Son recompensados por sus logros y disciplinados si no cumplen con las expectativas. Por otro lado, el liderazgo transformacional implica que el líder motive a su equipo a mejorar. El liderazgo transaccional se basa en la relación entre el líder y el seguidor, en la que el líder recompensa los esfuerzos del seguidor. El énfasis está en el intercambio entre líder y seguidor, con el líder otorgando incentivos y aprobación (Wolfenbüttel , 2020).

El líder y el subordinado intercambiarán tácita o explícitamente ideas sobre el trabajo. Aquellos que sigan el comportamiento esperado serán recompensados con mejores posiciones, salarios y otras ventajas. Por otro lado, aquellos que no cumplan con las reglas se enfrentarán a reducciones de rango, salarios o incluso despidos (Epitropaki, 2005).

El enfoque de liderazgo transaccional alienta a los seguidores a alcanzar los objetivos establecidos, con recompensas que no necesariamente son previsibles y con supervisión. A medida que los gerentes utilizan TLS, hacen uso de incentivos para promover el éxito organizacional al reconocer a los empleados que se desempeñan bien en sus roles y penalizar a aquellos que no se desempeñan según las expectativas (Epitropaki, 2005).

El Estilo Transformacional de Liderazgo (LTS) tiene un efecto notable en el desarrollo de cada adherente. Sin embargo, algunos prejuicios del liderazgo transformacional han provocado la no participación o restricción en la toma de decisiones para cualquier actividad dentro de una empresa (Bommer, 2005).

Se recomienda encarecidamente a los empleados que tomen medidas voluntarias para mejorar su desempeño y obtener recompensas a cambio, pero rara vez obtienen la exposición suficiente para lidiar y tener éxito en tales circunstancias. Los líderes influyentes despiertan su entusiasmo proporcionando los motivos personales, la confianza y las promesas necesarias para alcanzar los objetivos de la empresa (Bommer, 2005).

Sin importar el punto de vista, la idea de la relación entre los estilos de liderazgo transaccional y transformacional en las tareas de los empleados y el contraste entre los dos estilos de liderazgo sugiere el mayor efecto sobre las actividades de los trabajadores y la satisfacción en la fuerza laboral (Bommer, 2005).

Muchos académicos se enfocaron en el liderazgo transformacional, mientras que otros enfatizaron el valor del liderazgo transaccional. El entusiasmo por el espíritu empresarial es el principal impulsor de la Orientación Empresarial (EO), que luego tiene una fuerte influencia en el Comportamiento Empresarial Estratégico (SEB). Adicionalmente, los procesos de pensamiento lineal de los emprendedores influyen positiva y significativamente en la relación entre EO y SEB, pero no en la asociación entre entusiasmo y EO (Pieterse, 2010).

Estudios recientes (Murnieks, 2016) sugieren que los empleados carecen de entusiasmo por su desempeño en el lugar de trabajo altamente competitivo actual. Los líderes que muestran entusiasmo tienen un efecto significativo y beneficioso en la pasión de aquellos a quienes lideran, lo que resulta en una mayor satisfacción laboral. Los datos indican que aquellos con una inclinación hacia la creatividad empresarial poseen una mayor inclinación hacia actividades empresariales, lo que los lleva a participar en actividades empresariales. Existe una correlación positiva entre el estilo de liderazgo apropiado, los requisitos organizacionales y el verdadero estilo de liderazgo.

Murnieks (2016) indica que el comportamiento de un gerente tiene un efecto considerable en el entorno social. La complejidad atribucional es un concepto que puede emplearse para tener en cuenta tanto las atribuciones de liderazgo como el liderazgo transformacional en estudios futuros. Los

emprendedores armoniosamente apasionados vieron un mayor grado de influencia externa en su red de conexiones. El tipo de pasión que se posee no siempre conduce a resultados financieros exitosos; el tipo de pasión es un factor.

Por lo tanto, existe una clara distinción entre estos dos estilos, ya que el estilo transformacional indica un mayor grado de impacto en comparación con el estilo transaccional, independientemente del tipo de organización y del potencial, actividades, experiencias e inclinaciones del líder.

En consecuencia, el desempeño de una empresa se ve afectado negativamente por los líderes transaccionales. Para hacer explícita su función, un líder debe adoptar el enfoque transformacional y reconocer los elementos clave de la situación, y elegir un estilo apropiado para ella (Nguni, 2006).

La investigación realizada por Megheirkoun (2018) mostró que los estilos de liderazgo tienen una fuerte conexión con las habilidades humanas, técnicas y conceptuales. Se descubrió que la resiliencia tiene un impacto directo e indirecto en el éxito empresarial, y se descubrió que la pasión empresarial se correlaciona positivamente con la intención empresarial, reforzada por la percepción empresarial.

Además, se estableció en un estudio cuantitativo de trabajadores del conocimiento especializado a través de un cuestionario de encuesta que la mediación de integridad conductual, el empoderamiento de los empleados y el liderazgo transformacional tienen una influencia positiva en el compromiso organizacional y la pasión emprendedora (EP). Este estudio reveló una correlación significativa y positiva entre EP y compromiso laboral, así como mayores demandas laborales.

Ian. (2019) encontraron que, salvo su intención de renunciar, la autonomía laboral de los empleados no familiares es un predictor de su pasión por el desempeño, lo que a su vez media parcialmente la relación entre satisfacción laboral y autonomía. Además, el liderazgo patriarcal en la industria educativa de Taiwán tiene un efecto positivo notable en la satisfacción laboral interna.

Por lo tanto, los supervisores son indispensables para la productividad y la satisfacción de los empleados en el trabajo. En otras palabras, los líderes transformacionales a veces pueden aprovechar al personal dirigiendo su capacidad para lograr objetivos individuales (Gandolfi, 2018).

Figura 1

Diferencias entre transaccional y transformacional liderazgo

Transaccional	Transformacional
<p>Liderazgo sensible</p> <p>Funciona dentro de la cultura organizacional</p> <p>Los empleados alcanzan objetivos a través de premios y castigos establecidos por el líder</p>	<p>Liderazgo proactivo</p> <p>Funciona para cambiar la cultura de la organización mediante la implementación de nuevas ideas</p> <p>Los empleados alcanzan objetivos a través de altos ideales y valores morales</p>
<p>Los seguidores son motivados apelando a su propio interés</p>	<p>Los seguidores son animados para poner los intereses del grupo primero</p>
<p>Gestión por excepción: mantener el estatus quo; acciones correctas para mejorar el rendimiento.⁴</p>	<p>Consideración individualizada: cada comportamiento se dirige a cada individuo según su consideración y apoyo.⁴</p> <p>Estimulación intelectual: Promover ideas creativas e innovadoras para resolver problemas.⁴</p>

Fuente: Gandolfi (2018)

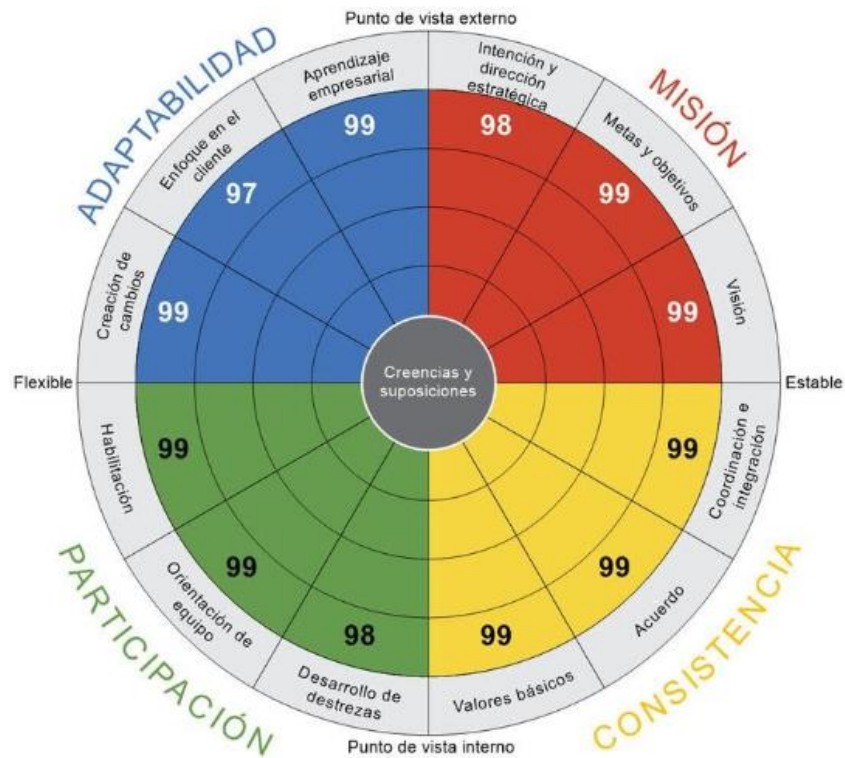
Alvesson (2012) definió la cultura organizacional como un conjunto de normas, valores y creencias que los miembros de la organización han creado para abordar los problemas de ajuste e integración que dan forma al comportamiento de los empleados en la organización. También se ve como un conjunto de valores, protocolos, creencias y suposiciones centrales profundamente arraigados en la estructura de la organización y que son defendidos por los miembros de la organización que ilustran y refuerzan esos principios centrales.

Denison y Mishra (1995) dividieron el CO en cuatro categorías: participación, coherencia, adaptabilidad y misión. Además, los rasgos OC de

Denison se han subdividido en componentes menores para que los hallazgos sean adecuados para demostrar la necesidad de fortaleza y agilidad de la empresa.

Figura 2

Consultoría Denison



Fuente:(Wahyuningsih, 2019)

De acuerdo con la teoría de Denison, la comparación de organizaciones se basa en el poder de la cultura menos profunda impulsada por valores y sus prácticas visibles. Estos valores comunes son más fáciles de acceder y confiables en comparación con los artefactos (Denison, 2015).

La Encuesta de cultura organizacional de Denison (DOCS) es un modelo que clasifica a las organizaciones en función de su cultura y se considera una herramienta confiable para predecir la cultura de la organización. Ampliamente utilizada en empresas de TI, la escala DOCS fue propuesta inicialmente en 1995 por Denison y Mishra, y luego desarrollada por

Denison y sus colegas. Sin embargo, para esta investigación en particular, se utilizó el instrumento recomendado por Denison (2015).

El modelo de Denison demostró que las empresas de mejor desempeño se caracterizaban por cuatro rasgos culturales. La cultura de participación es fundamental para el éxito de este tipo de empresas, ya que fomenta la formación de equipos, la cooperación entre los miembros y el empoderamiento del personal. Los gerentes, ejecutivos y empleados comparten la dedicación a los valores y el sentido de pertenencia de la organización. Este rasgo participativo es un grupo que permite a la organización adaptarse a los cambios y le da al equipo la flexibilidad para dar forma al futuro. (Denison, 2015)

Denison et al. (2015) propusieron que las organizaciones muestren una cultura consistente que sirva como base de coordinación, comunicación, integración y control para diseñar sistemas. Este atributo de consistencia se muestra en organizaciones que tienen personal dedicado, una forma característica de realizar negocios, comportamientos que son consistentes con las creencias fundamentales y un conjunto claro de expectativas con roles y dirección bien definidos. Este rasgo funciona como un poderoso agente de unificación interna y ayuda a mantener un equilibrio entre la estabilidad laboral y la comunicación abierta.

El rasgo de adaptabilidad es visible en una organización que evalúa su entorno externo, presta atención a los clientes y realiza modificaciones en consecuencia. Esto produce una cultura de participación que enfatiza el CM flexible. Una empresa que tiene una cultura de misión se caracteriza por una idea poderosa de sus objetivos y visión futuros. Cuando la misión cambia, otros componentes de la organización también evolucionan. Una organización que tiene una cultura de misión bien desarrollada mantendrá un entorno empresarial externo ordenado al lograr el equilibrio (Keskes, 2014).

Una exploración del desarrollo sostenible y la sostenibilidad realizada por Olawumi (2018) arrojó el entendimiento de que no existe una definición universalmente aceptada de sostenibilidad porque se confunde regularmente con el desarrollo sostenible. La sostenibilidad es un concepto abstracto y generalizado. Sin embargo, puede malinterpretarse con facilidad. Por el

contrario, el desarrollo sostenible es un concepto multifacético que se basa en tres aspectos esenciales: la sostenibilidad social, ambiental y económica. Todos ellos deben estar en armonía para lograr el objetivo del desarrollo sostenible.

Emas (2016) afirma que la sostenibilidad es el tipo de desarrollo que satisface las necesidades de la población actual y permite que las generaciones futuras tengan las propias. Da importancia al comportamiento ético para garantizar la equidad entre las generaciones y tiene en cuenta la sostenibilidad a largo plazo. Además, la sostenibilidad es vista como una visión política de la sociedad y un objetivo a largo plazo. Para alcanzar la sostenibilidad, el desarrollo sostenible debe lograrse y monitorearse a través de la implementación de estrategias sostenibles. Es a través de este proceso de desarrollo sostenible que se confirma la sostenibilidad. De hecho, los futuros sostenibles son vistos como la meta general del proceso de desarrollo sostenible (Pezzey, 1992).

En 2015, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se introdujeron como una iniciativa global para garantizar un futuro más sostenible para todos. La ONU afirma que el marco de los ODS incorpora los tres ámbitos del desarrollo (económico, social y ecológico) para fomentar el éxito a largo plazo. Este marco es parte del proceso de desarrollo sostenible en el camino hacia la sostenibilidad (Diesendorf, 2000).

La cultura organizacional se ha considerado un elemento crítico en la investigación de la sostenibilidad desde la década de 1990. Se cree que para que las empresas aborden adecuadamente los problemas ambientales, es necesario un cambio considerable en la cultura. Para asegurar el éxito, las organizaciones deben construir una cultura organizacional duradera mientras luchan por la sostenibilidad. La investigación también ha destacado la necesidad de evaluar el impacto de la cultura en la sustentabilidad corporativa y definir los rasgos culturales que tienen un efecto. (Galpin, 2006).

Se han propuesto varias interpretaciones de la cultura organizacional sustentable, todas las cuales sugieren suposiciones, valores y convicciones mutuas acerca de la sustentabilidad, o una armonía entre los resultados

sociales, ecológicos y financieros que dirigen los procesos de pensamiento y las prácticas organizacionales. Caracterizamos una cultura organizacional de sustentabilidad como una cultura organizacional, con supuestos, valores y creencias fundamentales compartidos sobre cómo abordar los problemas de sustentabilidad, que influye en la conducta organizacional a través de la toma de decisiones corporativas y los procedimientos organizacionales (Galpin, 2006).

Basándose en la Teoría General de Sistemas, la teoría focal puede entenderse interpretando las delineaciones de la esfera teórica a partir de otros elementos no relacionados de la realidad, según lo establecido por los objetivos de la teoría focal (Bertalanffy, 1972).

La teoría focal se refiere sólo a los elementos de la cultura corporativa que promueven la sostenibilidad. Se cree que ciertos aspectos de una cultura corporativa generarán un mejor equilibrio entre los resultados sociales, ambientales y económicos, teniendo en cuenta los desarrollos externos que cambian constantemente. Cuando los límites son más abiertos, hay un intercambio de restricciones entre la cultura de sustentabilidad de una organización y su entorno, lo que resulta en cambios significativos en el sistema. Posteriormente, el sistema se ajusta para alcanzar un nuevo equilibrio después del impacto.

La cultura de la sostenibilidad consta de elementos que se pueden desglosar en entrada, rendimiento y salida. Estos elementos se dividen además en tres niveles de suposiciones, valores, creencias y artefactos. También se discute el proceso de retroalimentación y el equilibrio del sistema. Además, teniendo en cuenta la importancia del liderazgo en una cultura organizacional, nos enfocamos en las características distintivas del liderazgo en un entorno organizacional que pueden ayudar a desarrollar y sostener la sustentabilidad, mejorando así el desempeño organizacional medible (Kantabutra, 2021).

Otache (2015) explica que el sistema de Cultura Organizacional de Sostenibilidad comprende el entorno externo, entrada, desempeño, salida y retroalimentación. Este ambiente externo abarca todos los factores más allá

del sistema que tienen un efecto sobre el sistema como un todo o parte de él. Según la teoría institucional, el entorno externo también abarca instituciones como las autoridades, las organizaciones profesionales, la opinión pública o la prensa. Si bien las organizaciones tienen libertad para actuar dentro de las regulaciones institucionales, si no alcanzan los estándares importantes e institucionalizados de aceptabilidad, podría poner en peligro la legitimidad de la empresa, los recursos y, en última instancia, su existencia.

Evidentemente, estas organizaciones afectan el crecimiento de la cultura de sustentabilidad organizacional a largo plazo al presionar a las empresas para que mejoren sus valores y técnicas de sustentabilidad. Hay tres tipos de presión institucional: coercitiva, mimética y normativa. Tienen un efecto alternativo sobre la velocidad a la que las prácticas de desarrollo sostenible se dispersan entre las empresas. A diferencia de la presión coercitiva (p. ej., multas y sanciones) y la presión regulatoria (p. ej., la atención de los medios) que tienen un impacto menor en la difusión de prácticas corporativas de desarrollo sostenible a lo largo del tiempo, la presión mimética (es decir, el mimetismo) tiene un papel más destacado en la difusión de dichas prácticas. prácticas. (Galpin, 2015)

La idea es que el personal se convierta en parte de la cultura de una organización al ingresar a ella, cada uno aportando sus propias aspiraciones, valores, convicciones y puntos de vista que pueden estar de acuerdo o en desacuerdo con la cultura organizacional predominante. Entonces depende de la cultura de la organización armonizar las aspiraciones, valores, convicciones y puntos de vista individuales con su propia cultura. Aquellos que son incapaces de adaptarse a la cultura se irán y regresarán al ambiente externo (Allaire, 1984).

Nikbin (2010) teorizó que la estructura de la Teoría General de Sistemas sustenta los tres niveles de cultura organizacional: suposiciones básicas, valores y artefactos. Las suposiciones básicas son creencias, pensamientos y sentimientos inconscientes que se aceptan sin cuestionamientos; los valores son las estrategias, metas y filosofías propugnadas; y los artefactos

comprenden comportamientos humanos, procesos y estructuras que son tangibles, pero difíciles de interpretar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Fue del tipo aplicado con enfoque cuantitativo, ya que se recopiló información para su respectivo análisis numérico y posterior corroboración de la hipótesis.

La investigación también tuvo un diseño descriptivo, ya que se detalló la relación de las dos variables de estudio, así mismo Bernal (2008) señala que ayuda a definir los aspectos característicos y típicos de las ocurrencias de un individuo o una población determinada, es decir decir que su objetivo es sacar a la luz las características de determinados fenómenos, lo que ayuda a comprender la conducta investigada sin llegar a proponer una acción de aplicación inmediata. El diseño también fue correlacional, lo que permitió conocer la relación entre las variables, pero no la causalidad.

También cabe señalar que el estudio fue transversal, ya que analizó los datos de un momento específico. El proyecto se centró en conocer la relación entre las dos variables de estudio, dentro del periodo 2022. Permitiendo así recolectar información en tiempo detallado, para realizar su respectivo análisis. Asimismo, Tamayo (2018), indica que todo estudio transversal se define como una investigación donde existe una población o subconjunto muestral predefinido.

3.2. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	escala de medición
Variable 1: liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es un estilo caracterizado como un proceso de transformación positiva en los seguidores, con énfasis en remodelar a las personas para que se apoyen entre sí de manera armoniosa, al tiempo que se dirige a la organización como un todo. (Parra y Guilianny, 2013)	Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ) elaborado por Arana y Ocampo (2020)	Estimulación intelectual Influencia idealizada motivación inspiradora Consideración individualizada	me gusta
Variable 2: cultura de la sustentabilidad	Esta cultura, con sus presupuestos, valores y convicciones compartidas en temas de sustentabilidad, afecta las decisiones corporativas y las actividades organizacionales, moldeando así el comportamiento de la organización. (Howard-Grenville, 2006).	El cuestionario planteado por Salette y santin (2018)	sostenibilidad ambiental sostenibilidad Social sostenibilidad del medio ambiente	Me gusta

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población es aquella elegida sobre la que se va a producir información (Yates, 2003). Esta población debe ser un conjunto de elementos similares que serán de interés para nuestra investigación (2016). Finalmente, la población investigada debe estar incluida dentro del área de influencia investigada. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

La población de estudio estuvo conformada por todos los empleados de mandos medios y altos que laboran en una empresa del sector de alimentos. Los cuales son un total de 35 colaboradores de nivel medio y alto.

Muestra

Una muestra debe ser representativa de la población, y de los resultados obtenidos de esta muestra representativa se pueden extraer conclusiones aplicables a toda la población muestreada (Arias, 2006). Para el presente estudio el muestreo utilizado fue no probabilístico por conveniencia, ya que para el estudio es conveniente utilizar toda la población como muestra representativa, para tener un mejor resultado del análisis de las variables.

Criterios de inclusión

Se considerarán todas las personas mayores de seis meses y que gestionen equipos de al menos dos personas.

Criterio de exclusión

Aquellas personas con menos de seis meses en la empresa, dado que aún se encuentran en la curva de aprendizaje de sus funciones, se considera que aún no han tenido el tiempo suficiente para haber vinculado los objetivos de la cultura de sustentabilidad con sus propios objetivos funcionales.

Unidad de análisis

La unidad de análisis fue el conjunto de empleados de media y alta carga de la empresa del sector alimentos.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

Se utilizó como técnica de recolección de información la encuesta, la cual sirve como fuente de datos como resultado de las respuestas que brindan los individuos al contestar las respuestas que se les presentan (Arias, 2006). Para llevar a cabo las encuestas antes mencionadas, se deben preparar cuestionarios. Se ha decidido cristalizar estos cuestionarios a través de herramientas electromagnéticas que permitan recopilar información en tiempo real y en paralelo generar una base de datos, reduciendo la intervención manual mediante el uso de herramientas virtuales de uso común. Para la validación de los instrumentos se utilizó el Juicio de Expertos y el Alfa de Cronbach, como se muestra a continuación:

Tabla 1

Análisis de confiabilidad del liderazgo

Alfa	Nº de elementos
,982	5

Fuente: SPSS

Tabla 2

Análisis de Fiabilidad de Sostenibilidad

Alfa	Nº de elementos
.977	4

Fuente: SPSS

Interpretación: Tanto de la tabla 2 como de la 3 se puede observar que el coeficiente de confiabilidad es de 0,982 para la variable liderazgo transformacional y de 0,977 para la variable sostenibilidad; de lo cual se infiere que ambos instrumentos son altamente confiables; En consecuencia, los instrumentos utilizados pueden ser validados.

3.5. Procedimientos

El primer paso consistió en solicitar autorización a la administración de la empresa para poder realizar la encuesta y hacer uso de los datos obtenidos. El segundo paso fue recolectar los datos utilizando la herramienta de encuestas con la seguridad de que la participación del investigador se da solo al momento de entregar, recolectar y analizar las encuestas sin opción de manipulación por parte del investigador. El tercer paso fue procesar y desarrollar los resultados obtenidos de los instrumentos, se utilizó el software SPSS 25, se tabularon los resultados y se utilizaron estadísticos como el alfa de Cronbach y el coeficiente Rho de Spearman para medir las correlaciones de las hipótesis.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se elaboraron tablas y figuras estadísticas, en las que se referencia la frecuencia simple absoluta. Se utilizó software estadístico para analizar e interpretar la información obtenida a través de las encuestas. También se elaboraron tablas de contingencia para describir lo investigado a partir del cruce de resultados entre las variables y las dimensiones. A nivel inferencial, calcularon estadísticos para analizar la normalidad de los datos y posterior validación de la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

A cada individuo de la muestra de estudio se le solicitó certificar su consentimiento y confirmar su participación voluntaria, así como la autorización de la información proporcionada a través de las encuestas. Los beneficios que se obtengan como resultado de la investigación serán difundidos oportunamente con las personas que integran la muestra de estudio.

En cuanto a los beneficios, se considera que tanto la empresa como los colaboradores se verán beneficiados en primer lugar. La empresa porque fortalecerá los conceptos de cultura de sustentabilidad y los mandos medios y altos porque podrán identificar herramientas que les permitan fortalecer el liderazgo en sus equipos. Bajo el principio de maleficencia, no es la

intención de esta investigación dañar la integridad física y emocional de los participantes, y como tal se asume y confirma al garantizar que los procedimientos de investigación aseguren el bienestar de los individuos participantes. El principio de autonomía se garantiza con la autorización consentida otorgada por quienes forman parte de la investigación, en la que dan a conocer su participación voluntaria y libre en el estudio. Sobre el principio de justicia, la investigación considera que todas las opiniones vertidas en las encuestas son igualmente importantes sin distinción de rango, antigüedad o área de pertenencia.

Los datos obtenidos no serán manipulados ni adulterados, teniendo en cuenta el respeto a la propiedad intelectual del autor, por lo que este proyecto no se considera plagio.

IV. RESULTADOS

Para dar respuesta a las hipótesis generales y específicas, primero se analizó el comportamiento de los datos, para lo cual se utilizó el estadístico de Shapiro Wilk, ya que la cantidad de datos es menor a 50 (n=35).

Tabla 3

Test de Normalidad de Liderazgo Transformacional

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Próximo.
estimulación intelectual	.817	35	,000
influencia idealizada	.851	35	,000
motivación inspiradora	,795	35	,000
consideración individualizada	.843	35	,000
liderazgo transformacional	.814	35	,000

Fuente: Encuesta

De la Tabla 3 se puede observar que el nivel de significancia es menor a 0.05, lo que significa que los datos tienen un comportamiento no paramétrico o no normal.

Tabla 4

Test de normalidad de la cultura de la sostenibilidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Próximo.
Sostenibilidad del medio ambiente	.754	35	,000
Sostenibilidad Social	.859	35	,000
Sostenibilidad del medio ambiente	.807	35	,000
cultura de la sustentabilidad	.834	35	,000

Fuente: Encuesta

De la tabla 4, se puede observar que el análisis de normalidad, donde el nivel de significación es 0,000 para cultura de sustentabilidad, y este valor es menor al valor P de 0,05, indicado por el estadístico; Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula del estadístico y se infiere que los datos son no paramétricos o no normales.

Dado que los datos son no paramétricos, ordinales y cuantitativos, se utiliza el estadístico Rho de Spearman para validar las hipótesis generales y específicas.

Tabla 5

Resultado de correlación de hipótesis general

			cultura de la sustentabilidad
Rho de Spearman	liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	de .771 **
	al	No.	35

Fuente: SPSS

En la tabla 5, para validar la hipótesis general, observamos que el nivel de significancia entre el liderazgo transformacional y la cultura de sustentabilidad es de 0.000, este valor es menor a 0.05; Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y por tanto existe una correlación entre las variables, con un valor de 0,771, lo que significa que por cada punto de liderazgo transformacional que se incremente, la cultura de la sostenibilidad aumentaría en 0,771 puntos.

Tabla 6

Primer resultado de correlación de hipótesis específicas

			cultura de la sustentabilidad
rho despearman	estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	.775 **
		No.	35

Fuente: SPSS

En la tabla 6, para validar la hipótesis específica 1, observamos que el nivel de significación entre la estimulación intelectual y la cultura de la sustentabilidad es de 0.000, este valor es menor a 0.05; Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y por

tanto existe una correlación entre la dimensión y la variable, con un valor de 0,863, lo que significa que por cada punto de estimulación intelectual que se incremente, la cultura de la sostenibilidad aumentaría en 0,863 puntos.

Tabla 7

Resultado de la correlación de la segunda hipótesis específica

			cultura de la sustentabilidad
rho despearman	influencia idealizada	Coeficiente de correlación	.733 **
		No.	35

Fuente: SPSS

En la tabla 7, para validar la hipótesis específica 2, observamos que el nivel de significancia entre la influencia idealizada y la cultura de sustentabilidad es de 0.000, este valor es menor a 0.05; Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y por tanto existe una correlación entre la dimensión y la variable, con un valor de 0,775, lo que significa que por cada punto de influencia idealizado que se incremente, la cultura de la sostenibilidad aumentaría en 0,775 puntos.

Tabla 8

Resultado de la correlación de la tercera hipótesis específica

			cultura de la sustentabilidad
rho despearman	motivación inspiradora	Coeficiente de correlación	.814 **
		No.	35

Fuente: SPSS

En la tabla 8, para validar la hipótesis específica 3, observamos que el nivel de significación entre la motivación inspiracional y la cultura de la sustentabilidad es de 0.000, este valor es menor a 0.05; Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y por tanto existe una correlación entre la dimensión y la variable, con un valor de 0,814, lo que significa que por cada punto de motivación inspiracional que se incremente, la cultura de la sostenibilidad aumentaría en 0,814 puntos.

Tabla 9

Resultado de la correlación de la cuarta hipótesis específica

			cultura de la sustentabilidad
rho despearman	consideración individualizada	Coeficiente de correlación No.	.763 ** 35

Fuente: SPSS

En la tabla 9, para validar la hipótesis específica 4, observamos que el nivel de significación entre la Consideración individualizada y la cultura de sustentabilidad es de 0,000, este valor es menor a 0,05; Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y por tanto existe una correlación entre la dimensión y la variable, con un valor de 0,763, lo que significa que por cada punto de empatía en el servicio que se incrementa, la cultura de la sostenibilidad aumentaría en 0,763 puntos. . .

V. DISCUSIÓN

Sobre la hipótesis general: El liderazgo transformacional tiene una relación significativa con la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022 ($p = 0.00 < 0.05$), llegando a la conclusión que existe relación entre estas variables en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022, se encontró que el valor del coeficiente entre la variable liderazgo transformacional y la cultura de sostenibilidad es de 0,771, por lo que se identifica que existe una buena correlación positiva. Estos resultados son contrastables con el estudio de Contreras, Pérez, & Ulloa (2020), quienes indicaron que a través de disciplinas, modelos y estrategias de liderazgo transformacional es posible impactar e influir en la cultura de sustentabilidad de una organización, vale la pena mencionando que Pedraja (2021) también concuerda con la hipótesis planteada por el estudio, ya que menciona que el liderazgo transformacional no solo indica una cultura de sustentabilidad sino que permite desarrollar una cultura innovadora y de calidad.

Asimismo, en relación con la primera hipótesis específica: La estimulación intelectual tiene una relación significativa con la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos de Lima, Perú, 2022, según el contraste de hipótesis se puede apreciar que existe una correlación entre la dimensión estimulación y la variable cultura de la sustentabilidad, con un valor de 0.775, lo que significa una muy buena relación positiva. En similitud con los resultados encontrados por Magallanes (2020), indicó que cualidades de liderazgo transformacional como relación con proveedores, políticas de comunicación, estimulación intelectual en el personal permiten una mejor cultura organizacional comprometida con la misión y visión de una empresa. empresa. Rojas (2019), por su parte, menciona que el liderazgo debe ir de la mano de comportamientos ambientales colectivos que permitan impactar e incidir en la cultura de la sustentabilidad. Lo que permite entender y concluir que tanto las investigaciones previas como el postulado actual coinciden en que la estimulación intelectual está relacionada con la cultura de la sustentabilidad, pero así mismo también permite un mayor compromiso colectivo y un impacto en la sociedad.

Asimismo, en relación con la segunda hipótesis específica: La influencia idealizada tiene una relación significativa con la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos de Lima, Perú, 2022 ($p = 0.00 < 0.05$); y la relación es buena positiva con

un coeficiente de 0.733. En este sentido Osorio (2019), indicó que el liderazgo transformacional es óptimo tanto para las grandes organizaciones como para las pequeñas y medianas empresas, por su parte Caicedo (2021), menciona que la ausencia de metodologías ambientales perjudica la sostenibilidad de la producción de una empresa, lo que nos permite concluir que entre los factores más importantes que inciden en la cultura de sustentabilidad se encuentran las metodologías idealizadas de influencia y control ambiental.

Así mismo, en relación a la tercera hipótesis específica: La motivación inspiracional tiene una relación significativa con la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos de Lima, Perú, 2022, ($p = 0.00 < 0.05$), y se concluye que existe una relación muy positiva. relación. bueno con un coeficiente de 0.814, por su parte Vigo (2020), mencionó que la influencia del liderazgo transformacional tuvo como factor clave la dimensión desempeño significativo y la dimensión construcción de realización personal y sentido de vida a través del desempeño de los colaboradores en esta labor. organización. Por otro lado, Calderón (2021), mencionó que las actividades de sustentabilidad que realizan las empresas son mínimas, estas actividades se realizan obligadas por la normatividad y no por el deseo de mitigar el impacto que genera la actividad minera, por lo que el inspirador motivación en el personal, para desempeñarse de una manera más óptima.

Asimismo, en relación a la cuarta hipótesis específica: La consideración individualizada tiene una relación significativa con la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos de Lima, Perú, 2022, ($p = 0.00 < 0.05$), se concluye que existe una buena relación positiva con un coeficiente de 0.763, por su parte, Zavaleta (2021), menciona que lo que influye en el desarrollo del liderazgo transformacional en los líderes es la falta de comunicación y buenas relaciones interpersonales, por lo que se concluye que para que la consideración individualizada influya en la cultura de la sustentabilidad, la comunicación y las relaciones interpersonales son de vital importancia.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general, la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022; están relacionados, dado que el 45.7% señala que los líderes de su organización muestran un buen nivel de liderazgo transformacional, el 14.3% reporta que casi siempre, el 20.0% que a veces, el 17.1% que casi nunca y el 2.9% que nunca, además, presentan un valor de correlación de 79.7% ($r=0.797$), ($r=0.771$) evidenciando una muy buena relación positiva; concluyendo que existe una relación entre el liderazgo transformacional y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022.

Se determinó la relación entre la estimulación intelectual y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022, tuvo como respuesta que el 45.7 % de los encuestados indicó que los líderes de su organización siempre estimulan intelectualmente a los colaboradores, el 17.1 % refiere que casi siempre, 20,0% que a veces, 14,3% que casi nunca y 2,9% que nunca. Así mismo la significancia ($p =0.00 < 0.05$); Se concluye que existe una buena relación positiva entre la estimulación intelectual y con un coeficiente de 0.755.

Se determinó la relación entre la influencia idealizada y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022; De esta forma quedó demostrado en los resultados, donde el 37,1% indica que los líderes de su organización siempre influyen en los empleados, el 20,0% reporta que casi siempre, el 20,0% que a veces, el 20,0% que casi nunca y el 2,9% que nunca. , mostró un valor de correlación de 73,33% ($r=0,733$), evidenciando una buena relación positiva; Se concluye que existe relación entre la influencia idealizada y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en una empresa de alimentos en Lima, Perú.

Se determinó la relación entre la motivación inspiradora y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022, lo cual quedó demostrado en los resultados, donde el 48.6% indica que los líderes de su organización siempre motivan a los empleados, el 8.6% refiere que casi siempre, 17.1% que a veces, 20.0% que casi nunca y 5.7% que nunca, presentaron un valor de correlación de 76.3% ($r=0.763$), con muy buena relación positiva; Concluyendo así que existe una relación entre la

motivación inspiradora y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022.

Se determinó la relación entre la consideración individualizada y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022, dado que el 40,0% indica que los líderes de su organización siempre son considerados con sus empleados, el 20,0% refiere que casi siempre, el 20,0 % que a veces, 17.1% que casi nunca y 2.3% que nunca, con una correlación de 76.3% ($r= 0.763$), existiendo una muy buena correlación positiva entre la consideración individualizada y la cultura de sustentabilidad, concluyendo así que Sí existe una relación entre la consideración individualizada y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

En relación con las recomendaciones del estudio, se recomienda que la organización aproveche la relación que tiene el liderazgo transformacional sobre la cultura de la sustentabilidad, aplicando programas internos de trabajo para mejorar este aspecto en todas las áreas de la empresa.

Aprovechando la relación entre la estimulación intelectual y la cultura de sustentabilidad, se recomienda involucrar a los mandos medios y superiores en la determinación de indicadores de sustentabilidad preventiva, recogiendo ideas y aportes de los colaboradores bajo su mando directo. Se recomienda el uso de la metodología de lluvia de ideas apoyada en la escucha activa.

En cuanto a la relación entre la influencia idealizada y la cultura de la sustentabilidad, se recomienda establecer espacios de sensibilización sobre las necesidades reales de la comunidad bajo impacto directo e indirecto. Se recomienda aplicar para ello tanto la metodología tradicional, es decir, la capacitación, como la metodología no tradicional, aproximación a la zona fuente de recursos para la interacción con la comunidad.

En cuanto a la relación entre la motivación inspiradora y la cultura de sustentabilidad, se recomienda involucrar a los mandos medios y sus reportes directos en la lluvia de ideas primaria para la elaboración del plan maestro para los próximos cinco años en materia de proyectos de sustentabilidad. . Proporcionar al final del ciclo de elaboración las decisiones tomadas como retroalimentación para que todos los involucrados tomen conciencia de los objetivos del plan maestro a mediano y largo plazo.

Finalmente, a partir de la relación entre la consideración individualizada y la cultura de la sustentabilidad, se recomienda desarrollar las capacidades formativas de los mandos medios y superiores para que sean ellos quienes dicten la formación en temas culturales relacionados con la sustentabilidad y refuercen el vínculo rector seguidor con sus colaboradores.

REFERENCIAS

- Adeyanju, E. (2020). Estabilización de subrasante con geopolímero a base de ceniza de cascarilla de arroz (GRHA) y polvo de horno de cemento. *Casos de Estudio en Materiales de Construcción*, , 13, e00388.
- Allaire. (1984). Teorías de la cultura organizacional. *Estudios de organización*, 5(3), 193-226. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037/0003-066X.45.2.109>
- Alvesson. (2012). Entender la cultura organizacional. *Entendiendo la Cultura Organizacional*. , 1-248. Recuperado de <https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=5017683&publisher=FZ7200>
- Apaliyah. (2012). Educación para el desarrollo del liderazgo comunitario: Promoción del compromiso cívico a través del capital humano y social. . *Desarrollo Comunitario* , 43(1), 31-48.
- Arias, J. (2006). Metodología de la investigación. México: RBS.
- Ariyani. (2018). Influencia del liderazgo transformacional y el compromiso laboral en el comportamiento innovador . Estados Unidos: *Etikonomi*, 17(2), 275-284. Obtenido de <https://ejournal.tsue.uz/index.php/archive/article/download/3776/2785>
- Ariyani, N. &. (2018). Influencia del liderazgo transformacional y el compromiso laboral en el comportamiento innovador. *Etikonomi* , 17(2), 275-284. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/43c3/1103c4ec50e6143389b3f978d527bb8b2dd4.pdf>
- bancos. (2021). Liderazgo ético : mapeo del terreno para la limpieza de conceptos y una agenda de investigación futura. *EE. UU.: The Leadership Quarterly* , 32(2), 101471. Obtenido de

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984320300989>

Bertalanffy. (1972). La historia y el estado de la teoría general de sistemas. *Revista de la Academia de administración* , 15(4), 407-426. Obtenido de <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/255139>

bombardero (2005). Cambio de actitudes sobre el cambio: efectos longitudinales del comportamiento del líder transformacional en el cinismo de los empleados sobre el cambio organizacional. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of* , 12. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.342>

bombardero (2005). Cambio de actitudes sobre el cambio: efectos longitudinales del comportamiento del líder transformacional en el cinismo de los empleados sobre el cambio organizacional. *Revista de Comportamiento Organizacional. The International Journal* , 12. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.342>

Burawat. (1999). Las relaciones entre el liderazgo transformacional, el liderazgo sostenible , la fabricación ajustada y el rendimiento sostenible en la industria manufacturera de las pymes tailandesas. *Revista internacional de gestión de calidad y confiabilidad* , 12. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/bse.2911>

caicedo. (2021). *Sostenibilidad de los sistemas de producción de banano (Musa paradisiaca AAA) en Babahoyo, Ecuador*. Lima: Universidad Agraria La Molina. Obtenido de <http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/20.500.12996/4868>

Calderón. (2021). *La sostenibilidad progresiva y su impacto en la situación económica y financiera. Empresa minera multiservicios TVS SAC Pataz. 2020*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de

<http://200.62.226.186/handle/20.500.12759/7971>

ciulla. (2020). La importancia del *liderazgo* en la formación de los valores empresariales. . *En La búsqueda de la ética en el liderazgo, los negocios y más allá* (págs. 153-163). Obtenido de https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-38463-0_10

Contreras, Pérez y Ulloa. (2020). *Desarrollo sostenible: La incertidumbre y la gestión de las organizaciones empresariales - Una visión sistémica dinámica*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de "https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85096662323&partnerID=40&md5=dda12f1688505c7abaa6cdf18b6f99e

Cruz, S. (2020). *Liderazgo transformacional y desarrollo sostenible ambiental verde en docentes universitarios*. Perú: Revista de Comunicación de la SEECI.

Denison. (2015). Gestión de la Cultura Corporativa en Henkel. Aplicación de la Encuesta de Cultura Organizacional de Denison. *Editado por Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.* , 14. Obtenido de http://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2021/07/henkel-culture-change_0.pdf

Diesendorf. (2000). Sostenibilidad y desarrollo sostenible. *Sostenibilidad: . El reto empresarial del siglo XXI* , 2, 19-37.

DIGESA. (2021). *Determinantes para el cumplimiento de la norma técnica 144 MINSA/DIGESA, servicio de urgencias, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021*. Trujillo: UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82179>

Emas. (2016). El concepto de desarrollo sostenible: definición y principios definitorios. *Informe para GSDR, 2015* , 10-13140. Obtenido de <https://asset-pdf.scinapse.io/prod/2184349672/2184349672.pdf>

- Epitropaki. (2005). De lo ideal a lo real: un estudio longitudinal del papel de las teorías de liderazgo implícitas en los intercambios líder-miembro y los resultados de los empleados. *Revista de psicología aplicada*, , 90(4), 659. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08959285.2011.631648>
- Epitropaki. (2005). De lo ideal a lo real: un estudio longitudinal del papel de las teorías de liderazgo implícitas en los intercambios líder-miembro y los resultados de los empleados. *Revista de psicología aplicada*. , 90(4), 659. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037/0021-9010.90.4.659>
- Ferreira. (2019). *LIDERAZGO ORGANIZACIONAL: Una estrategia eficaz para asegurar la sostenibilidad no empresarial*. Rio de Janeiro: UNIFAGOC-Revista Científica Multidisciplinaria, 3(1). Obtenido de <https://revista.unifagoc.edu.br/index.php/multidisciplinar/article/view/318>
- Filippim. (2016). *Políticas Públicas, Federalismo y Redes de Articulación para el Desarrollo*. Joacaba. Lima: revista de estrategia empresarial.
- Galpin. (2006). ¿Es sostenible su estrategia de sostenibilidad? Crear una cultura de sostenibilidad. *Gobierno Corporativo*. , 12. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CG-01-2013-0004/full/html>
- Galpin. (2015). ¿Es sostenible su estrategia de sostenibilidad? Crear una cultura de sostenibilidad. *Gobierno Corporativo* , 15. Recuperado de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CG-01-2013-0004/full/html>
- Gandolfi. (2018). *Liderazgo, estilos de liderazgo y liderazgo de servicio*. Virginia Beach: Diario de Investigación de Gestión. Obtenido de <https://www.researchgate.net/profile/Franco->

Gandolfi/publication/340940468_Leadership_Leadership_Styles_and_Servant_Leadership/links/5ea6a029a6fdccd79457ffa9/Leadership-Leadership-Styles-and-Servant-Leadership.pdf

Gumusluoglu. (2013). El liderazgo transformacional y los múltiples compromisos de los trabajadores de I+D: ¿Importan la justicia y el alcance del control?. . *Revista de Investigación Empresarial* , 66(11), 2269-2278.

Hernández. (2022). *Mapeo de la investigación sobre educación inclusiva desde Salamanca Enunciado: Una revisión bibliométrica de la literatura a lo largo de 25 años*. EE.UU.: *Revista Internacional de Educación Inclusiva*, 26(9), 893-912. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13603116.2020.1747555>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). Ciudad de México, México: McGrawll Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/download/46694261/Metodologia_de_la_investigacion_5ta_Edicion_Sampieri___Dulce_Hernandez_-_Academia.edu.pdf

Hernández Fernández, B. (2014). *Metodología de la investigación*. México: México DF Mc Graw Hill.

Javed. (2020). *Los efectos de la responsabilidad social corporativa en la reputación corporativa y el desempeño financiero de la empresa: papel moderador del liderazgo responsable*. *Responsabilidad Social Corporativa y Ambiental*. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/csr.1892>

Kantabutra. (2021). Explorando las relaciones entre los componentes de la cultura organizacional de sostenibilidad en un conglomerado industrial asiático líder. *Sostenibilidad*, , 13(4), 1733. Obtenido de <https://www.mdpi.com/988778>

Keskes. (2014). Relación entre estilos de liderazgo y dimensiones del compromiso

- organizacional de los empleados: una revisión crítica y discusión de direcciones futuras. *Capital intangible* , , 10(1), 26-51. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/549/54930453002.pdf>
- Kan. (2017). Liderazgo adaptativo o transaccional en la educación superior actual: una breve comparación. *Revista internacional de investigación en aprendizaje abierto y distribuido* , 18(3), 178-183. Obtenido de International Review of Research in Open and Distributed Learning,
- Kan. (2020). Liderazgo transformacional y comportamiento de virtud cívica: Valoración del acto de prosperidad y agotamiento emocional en la industria hotelera. *Revisión de la gestión de Asia Pacífico* , 25(4), 216-225. Obtenido de <https://www.mdpi.com/566566>
- Koveshnikov. (2018). La variación transcultural de los efectos de los comportamientos de liderazgo transformacional en la identificación organizacional de los seguidores: el caso de la influencia idealizada y la consideración individualizada en Finlandia y Russ. *Revista de desarrollo de liderazgo y organización* , 12. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437730010325040/full/html?mobileUi=0&fullSc=1&mbSc=1&fullSc=1>
- lana (2019). Influencias del liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y el liderazgo patriarcal en la satisfacción laboral de los profesores de escuelas intensivas. *Sustentabilidad*, , 11(12), 3465. Obtenido de <https://www.mdpi.com/485090>
- Largo. (2014). El impacto del estilo de liderazgo transformacional en la satisfacción laboral. . *Revista Mundial de Ciencias Aplicadas*, 29(1), 117-124.
- Magallanes. (2020). *IMPACTO DE LA GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD*

- EMPRESARIAL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL*. MÉXICO: Nova Rua, 12(20), 45-56. Obtenido de <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3766>
- Maseyk. (2017). Gestión de las existencias de capital natural para la provisión de servicios ecosistémicos. *Cartas de conservación* , 10(2), 211-220.
- Mayne. (2018). *Uso de la evidencia para influir en la política: la experiencia de Oxfam*. EE.UU.: Palgrave Communications, 4(1), 1-10. Obtenido de <https://www.nature.com/articles/s41599-018-0176-7>
- Megheirkoun. (2018). Liderazgo transformacional y transaccional y enfoque de habilidades: conocimientos sobre la gestión de estadios. *Revista Internacional de Liderazgo Público* , 14(4), 245-259. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPL-06-2018-0029/full/html>
- Luna. (2019,). Medición del liderazgo transformacional en el establecimiento de la excelencia en la atención de enfermería. . MDPI. *En Salud* , (Vol. 7, No. 4, p. 132).
- Moraes. (2018). *Tecnologías de la información, sistemas de información gerencial y gestión del conocimiento con miras a la creación de ventajas competitivas*. Revista visión: gestión organizacional. Recuperado de https://revistas.cesgranrio.org.br/index.php/rh_visaosustentavel/article/view/3262
- Murnieks. (2016). Atraídos por el fuego: el papel de la pasión, la tenacidad y el liderazgo inspirador en la inversión ángel. *Revista de Negocios Venturing* , 31(4), 468-484. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883902616300180>

- Murnieks. (2016). Atraídos por el fuego: el papel de la pasión, la tenacidad y el liderazgo inspirador en la inversión ángel. *Revista de Negocios Venturing*, 31(4), 468-484. , 12. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883902616300180>
- Nguni. (2006). Efectos del liderazgo transformacional y transaccional en la satisfacción laboral de los docentes, el compromiso organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional en las escuelas primarias: el caso de Tanzania. . *Efectividad escolar* , 12.
- nikbin (Revista internacional de negocios y ciencias sociales). Un documento de revisión sobre la cultura organizacional y el desempeño organizacional. 2010 , 1(3). Obtenido de <https://www.academia.edu/download/47622596/4.pdf>
- Olawumi. (2018). Una revisión cuantitativa de la investigación global sobre sostenibilidad y desarrollo sostenible. *Revista de producción más limpia* , 183, 231-250. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S095965261830475X>
- portadores (2019). *EL LIDERAZGO TRANSFORMADOR Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE HIPERBODEGA PRICE UNO*. CHICLAYO: Universidad de Lambayeque. Obtenido de <https://repositorio.udl.edu.pe/handle/UDL/368>
- Otache. (2015). Emprendimiento corporativo y desempeño empresarial: el papel del entorno externo y la cultura organizacional: un marco propuesto. ,. *Revista Mediterránea de Ciencias Sociales* , 6(4 S3), 524-531. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812035008>
- Pedraja. (2021). *Liderazgo transformacional y cultura innovadora: efectos en la calidad institucional*. Venezuela: Revista Venezolana de Gestión, 26(96), 1004-

1018. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Liliana-Pedraja-Rejas/publication/355428348_Liderazgo_transformacional_y_cultura_innovativa_efectos_en_la_calidad_institucional/links/61a8efc8ca2d401f27bbf0eb/Liderazgo-transformacional-y-cultura-innovativa-efectos-en-
- Pérez. (1999). *Liderazgo: Un concepto de perdurabilidad*. Acimed.
- pezzey. (1992). Conceptos de desarrollo sostenible. *Mundo*, , 1(1), 45. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/John-jack-Pezzey/publication/243768263_'Economic_Analysis_of_Sustainable_Growth_and_Sustainable_Development/links/566503e808ae15e74632fbfb/Economic-Analysis-of-Growth-and-Sustainable-Desarrollo-Sostenible.pdf
- Pieterse, AN (2010). Liderazgo transformacional y transaccional y comportamiento innovador: el papel moderador del empoderamiento psicológico. *Revista de comportamiento organizacional* , 31(4), 609-623. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/10717919070130030201>
- Robinson. (2020). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. *Administración educativa trimestral* , 44(5), 635-674. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0013161x08321509>
- Rojos. (2019). *LIDERAZGO TRANSFORMADOR SOSTENIBLE: ORIENTACIÓN NECESARIA EN EL SISTEMA EDUCATIVO DEL SIGLO XXI*. Venezuela. Recuperado de [https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.41\(1-13\)-Rojas_articulo_id566.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.41(1-13)-Rojas_articulo_id566.pdf)
- Sallis. (2016). Uso de la ciencia para guiar las políticas y prácticas de planificación urbana: cómo lograr ciudades futuras saludables y sostenibles. *La Lanceta*, 388(10062), , 2936-2947. Obtenido de

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S014067361630068X>

Tamayo. (2018). *Proyecto de estudio de investigación poblacional*. México.

Vigo. (2020). *Influencia del liderazgo transformacional en el trabajo significativo de los trabajadores de la empresa 3A AMSEQ, Trujillo: 2020*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16787>

Wahyuningsih. (2019). Análisis de la cultura organizacional con el enfoque del modelo de Denison para la competitividad empresarial internacional. *Problemas y perspectivas en la gestión*, 17(1), 142. Obtenido de https://www.businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/11640/PPM_2019_01_Wahyuningsih.pdf

Wolffenbuttel. (2020). *Desarrollo empresarial sustentable: prácticas y conceptos sobre sustentabilidad en la cadena productiva del plástico verde*. *Civitas-Revista de Ciencias Sociales*, 20, 198-209. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/civitas/a/QjSyqWdSC4WS3hFrsBPGt9K/abstract/?lang=pt>

Yidong. (2013). Cómo el liderazgo ético influye en el comportamiento de trabajo innovador de los empleados: una perspectiva de la motivación intrínseca. *Revista de ética empresarial*, 116(2), 441-455.

Zárate Ramírez, D. (2011). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas primarias del distrito de Independencia*, . Lima.: Educativo.

ANEXOS

Anexo 1 Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Preguntas	Escala de medición
Variable 1: liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es un estilo definido como un proceso de cambio positivo en los seguidores, enfocándose en transformar a los demás para que se ayuden entre sí, de manera armónica, enfocando la organización de manera integral (Parra y Guiliany , 2013).	Para medir la variable liderazgo se utilizó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) propuesto por Arana y Ocampo (2020).	Estimulación intelectual Influencia idealizada Motivación inspiradora	<ol style="list-style-type: none"> 1. Examiné mis ideas sobre un tema crítico y cuestioné si eran apropiadas 2. Buscar diferentes perspectivas al resolver problemas. 3. Me hace ver los problemas desde diferentes ángulos. 4. Sugerir nuevas formas de ver cómo completar las tareas 5. Hable acerca de sus valores y creencias más importantes 6. Me enorgullece estar asociado con él/ella. 7. Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito 8. Va más allá del interés propio por el bien del grupo 9. Considerar las consecuencias morales y éticas de las decisiones. 10. Demuestra una sensación de poder y confianza. 11. Habla con optimismo sobre el futuro. 	Escala Likert

			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> 12. Hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr 13. Articula una visión convincente del futuro. 14. Expresar confianza en que se lograrán los objetivos 15. Dedique tiempo a la enseñanza y la formación. 16. Me trata como un individuo y no solo como un miembro de un grupo. 17. Considere que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a las de los demás. 18. Me ayuda a desarrollar mis fortalezas. 	
Variable 2: cultura de la sustentabilidad	Es una cultura organizacional, con suposiciones, valores y creencias subyacentes compartidas sobre la solución de problemas de sustentabilidad, que da forma al comportamiento organizacional a través de la toma de decisiones corporativas y las prácticas organizacionales	El cuestionario planteado por Salette y santin (2018)	<p>Sostenibilidad ambiental</p> <p>sostenibilidad Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Cuando la Compañía desarrolla productos y servicios, piensa en contribuir a la sustentabilidad. 2. La Compañía monitorea y mide el desempeño con base en métricas de gestión de agua, energía, emisiones de gases de efecto invernadero, contaminación, efluentes y biodiversidad y/u otros. 3. La Compañía comunica sus prácticas de sustentabilidad a la sociedad. 4. La Compañía coopera con empresas del mismo sector para 	Escala Likert

	(Howard-Grenville, 2006).		Sostenibilidad del medio ambiente	<p>implementar prácticas sostenibles.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. La Compañía contribuye a la sustentabilidad social a través de actividades alineadas con las competencias de la empresa. 6. La Compañía desarrolla acciones de educación para sus empleados y líderes para la sustentabilidad. 7. La Compañía evalúa los riesgos e impactos socioambientales relacionados con temas de sustentabilidad derivados de sus actividades. 8. La empresa involucra y educa a los grupos de interés y proveedores para que conozcan las políticas de sostenibilidad de la empresa. 9. La empresa analiza cada eslabón de la cadena de valor, mapeando impactos, riesgos y oportunidades. 10. La empresa busca la cooperación entre las diferentes áreas, logrando que el concepto de sustentabilidad permee la cultura organizacional en las diferentes áreas de la empresa. 11. La empresa desarrolla estrategias orientadas a la sustentabilidad. 	
--	---------------------------	--	-----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Anexo 2 Matriz de consistencia

ASUNTO	APUNTAR	HIPÓTESIS	VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022? 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022 	<p>HIPÓTESIS GENERALES:</p> <p>El liderazgo transformacional tiene una relación significativa con la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Liderazgo transformacional</p>	<p>El liderazgo Transformacional es un estilo de liderazgo en el que se identifican, internalizan y transmiten a los seguidores nuevos valores, aspiraciones y comprensión de las tareas laborales. (Casa, 1977)</p>	<p>Estimulación intelectual</p>	<p>El tipo de investigación según su finalidad es básica</p> <p>Según su naturaleza es cuantitativa.</p> <p>El diseño de investigación para realizado para este estudio es descriptivo correlacional</p>
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO:</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p>			<p>Influencia idealizada</p>	

<p>¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022 ?</p>	<p>Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022 .</p>	<p>La estimulación intelectual tiene una relación significativa con la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022</p>			<p>Motivación inspiradora</p> <p>Consideración individualizada</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022 ?</p>	<p>Determinar la relación entre la influencia idealizada y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022</p>	<p>La influencia idealizada tiene una relación significativa con la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Cultura de la sustentabilidad</p>	<p>Definición de cultura de la sostenibilidad. Es una cultura organizacional, con suposiciones, valores y creencias subyacentes compartidas sobre la solución de problemas de sustentabilidad, que da forma al comportamiento</p>	<p>Sostenibilidad del medio ambiente</p> <p>Sostenibilidad Social</p> <p>Sostenibilidad del medio ambiente</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022 ?</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación inspiracional y la cultura de sustentabilidad en una empresa</p>	<p>motivación inspiracional tiene una relación significativa con la cultura de sustentabilidad en una empresa</p>				
<p>¿Cuál es la relación entre la</p>						

<p>consideración individualizada y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022 ?</p>	<p>de alimentos en Lima, Perú, 2022</p> <p>Determinar la relación entre la consideración individualizada y la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022</p>	<p>de alimentos en Lima, Perú, 2022</p> <p>la consideración individualizada tiene una relación significativa con la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022</p>		<p>organizacional a través de la toma de decisiones corporativas y las prácticas organizacionales. (Howard-Grenville, 2006)</p>		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Anexo 3 Cuestionarios para medir las variables Liderazgo transformacional y cultura de sostenibilidad

Instrucción:

A continuación, se presenta una serie de ítems para que usted responda. Lea atentamente cada enunciado, marque una única alternativa con una X en el recuadro correspondiente al enunciado elegido. Su absoluta sinceridad en las respuestas es fundamental, ya que de ellas depende el éxito de esta investigación.

Escala Likert

uno	2	3	4	5
Nunca	Poco frecuentemente	A veces	Casi siempre	Siempre

VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMADOR					
elementos	Puntaje				
	uno	2	3	4	5
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL					
1. Examino mis ideas sobre un problema crítico y cuestioné si eran apropiadas.					
2. Examino mi paradigma de pensamiento sobre un problema crítico y cuestioné sobre si eran apropiados.					
3. Veo los problemas desde diferentes ángulos.					

4. Sugiero nuevas formas de ver cómo completar las tareas.					
INFLUENCIA IDEALIZADA					
5. Hablo sobre los valores y creencias más importantes.					
6. Estoy orgulloso de estar asociado con mi líder.					
7. Especifico la importancia de tener un fuerte sentido de propósito					
8. Voy más allá del interés propio por el bien del grupo.					
9. Actúo de manera que construye mi respeto.					
10. Considero las consecuencias morales y éticas de las decisiones.					
11. Demuestro una sensación de poder y confianza.					
12. Destaco la importancia de tener un sentido colectivo de misión.					
MOTIVACIÓN INSPIRADORA					
13. Hablo con optimismo sobre el futuro					
14. Hablo con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr					
15. Articulo una visión convincente del futuro					
16. Expreso confianza en que se lograrán los objetivos					

CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					
17. Dedico tiempo a la enseñanza y la formación					
18. Trato como individuo y no solo como miembro de un grupo					
19. Considero que tengo necesidades, capacidades y aspiraciones diferentes a las de los demás					
20. Ayudo a desarrollar fortalezas					

CUESTIONARIO PARA VARIABLE: CULTURA DE SOSTENIBILIDAD

Escala Likert

uno	2	3	4	5
Nunca	Poco frecuentemente	A veces	Casi siempre	Siempre

VARIABLE: CULTURA DE SOSTENIBILIDAD					
Elementos	Puntaje				
	uno	2	3	4	5
Dimensión: Ambiental					
1. Cuando la Compañía desarrolla productos y servicios, piensa en contribuir a la sustentabilidad.					
2. La Compañía monitorea y mide el desempeño con base en métricas de gestión de agua, energía, emisiones de gases de efecto invernadero, contaminación, efluentes y biodiversidad y/u otros.					
Dimensión: Social					

3. La Compañía comunica sus prácticas de sustentabilidad a la sociedad.					
4. La Compañía coopera con empresas del mismo sector para implementar prácticas sostenibles.					
5. La Compañía contribuye a la sustentabilidad social a través de actividades alineadas con las competencias de la empresa.					
6. La Compañía desarrolla acciones de educación para sus empleados y líderes para la sustentabilidad.					
7. La Compañía evalúa los riesgos e impactos socioambientales relacionados con temas de sustentabilidad derivados de sus actividades.					
Dimensión: Medio ambiente					
8. La empresa involucra y educa a los grupos de interés y proveedores para que conozcan las políticas de sostenibilidad de la empresa.					
9. La compañía analiza cada eslabón de la cadena de valor, mapeando impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la sustentabilidad					
10. La empresa busca la cooperación entre las diferentes áreas, haciendo que el concepto de sustentabilidad impacte la cultura organizacional en las diferentes áreas de la empresa.					
11. La Compañía desarrolla estrategias orientadas a la sustentabilidad					

Anexo 4 Juicios de expertos de instrumentos de medición

Experto (Apellidos y Nombres)	DNI	Especialidad
Pereyra Fera, Carlos Javier	44479574	Magíster en Gestión Estratégica de Empresas
Alcántara More, Pat	48053695	Magíster en Administración de Empresas
Sotomayor Flores, Daviña	46625778	Magíster en Administración de Empresas

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Carlos Javier Pereyra Fera

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2023, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Liderazgo transformacional y su relación con la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


Firma

Héctor Alejandro Chávarry Berdejo
DNI: 42772019

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional es un estilo caracterizado como un proceso de transformación positiva en los seguidores, con énfasis en remodelar a las personas para que se apoyen entre sí de manera armoniosa, al tiempo que se dirige a la organización como un todo. (Parra y Guillany, 2013)

Dimensiones de las variables 1:

Estimulación intelectual

El liderazgo transformacional implica estimular la actividad intelectual, como promover el pensamiento, la conceptualización y la resolución de problemas, con el fin de producir respuestas originales e inventivas. Esto anima a los subordinados a reexaminar sus ideas y puntos de vista, permitiéndoles reconocer enfoques alternativos e idear soluciones novedosas. (Yukl, 1999)

Influencia idealizada

El liderazgo transformacional también tiene como finalidad generar cambios significativos en la visión, fuerzas y cultura de la organización, es importante que establezcas un contacto directo con las personas del entorno laboral. Un líder transformacional no solo ve a los empleados. Para él, es necesario en primer lugar hacer cambios en las personas a nivel personal y, por lo tanto, también organizacional (Velásquez, 2006).

Motivación inspiradora

Ninguna técnica es más eficaz que otra cuando se trata de interactuar con los miembros de una organización determinada. La prioridad debe ser crear un impulso que aumente el entusiasmo y el empuje, y esto puede hacerse mediante incentivos, recompensas y el reconocimiento de los logros. Una fuerte fuerza motivadora es el remedio más eficaz contra la apatía en los grupos de trabajo (Velásquez, 2006)

Consideración individualizada

Un líder transformacional no se centra en los resultados a corto o medio plazo, sino que deja esa tarea a los jefes de equipo o de departamento. En cambio, se esfuerza por introducir cambios que tengan efectos duraderos, en lugar de limitarse a aportar soluciones parciales o específicas. Estos cambios deben ser integrales y adaptados al individuo, arraigándose en la cultura y la filosofía general de la empresa. En términos más sencillos, el líder transformacional no se limita a arreglar los problemas, sino que trabaja para evitar que vuelvan a ocurrir implicando a quienes le rodean (Velásquez, 2006).

Variable 2: Cultura de sustentabilidad

Esta cultura, con sus presupuestos, valores y convicciones compartidas en temas de sustentabilidad, afecta las decisiones corporativas y las actividades organizacionales, moldeando así el comportamiento de la organización. (Howard-Grenville, 2006).

Dimensiones de las variables 2:

Sostenibilidad ambiental

Principio de gobierno de la utilización de los recursos naturales que permita satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades (Howard-Grenville, 2006).

Sostenibilidad Social

Búsqueda de un equilibrio entre crecimiento económico, equidad social y mantenimiento del medio ambiente. En definitiva, es la idea de avanzar consiguiendo que ese crecimiento llegue a todos y que este no comprometa a las generaciones futuras. (Howard-Grenville, 2006).

Sostenibilidad del medio ambiente

Educación, valores ecológicos y la construcción de pensamientos relacionados con el cuidado del medioambiente. Esto se traduce en acciones, conocimientos y experiencias que fortalecen nuestra relación con los ecosistemas. (Howard-Grenville, 2006).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	escala de medición
Variable 1: liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es un estilo caracterizado como un proceso de transformación positiva en los seguidores, con énfasis en remodelar a las personas para que se apoyen entre sí de manera armoniosa, al tiempo que se dirige a la organización como un todo. (Parra y Guillany , 2013)	Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ) elaborado por Arana y Ocampo (2020)	Estimulación intelectual Influencia idealizada motivación inspiradora Consideración individualizada	me gusta
Variable 2: cultura de la sustentabilidad	Esta cultura, con sus presupuestos, valores y convicciones compartidas en temas de sustentabilidad, afecta las decisiones corporativas y las actividades organizacionales, moldeando así el comportamiento de la organización. (Howard-Grenville, 2006).	El cuestionario planteado por Salette y santin (2018)	sostenibilidad ambiental sostenibilidad Social sostenibilidad del medio ambiente	Me gusta

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL								
1	Examino mis ideas sobre un problema crítico y cuestioné si eran apropiadas	X		X		X		
2	Examino mi paradigma de pensamiento sobre un problema crítico y cuestioné si eran apropiadas	X		X		X		
3	Veo los problemas desde diferentes ángulos	X		X		X		
4	Sugiero nuevas formas de ver cómo completar las tareas	X		X		X		
INFLUENCIA IDEALIZADA								
5	Hablo sobre los valores y creencias más importantes	X		X		X		
6	Estoy orgulloso de estar asociado con él/ella	X		X		X		
7	Especifico la importancia de tener un fuerte sentido de propósito	X		X		X		
8	Voy más allá del interés propio por el bien del grupo	X		X		X		
9	Actúo de manera que construye mi respeto.	X		X		X		
10	Considero las consecuencias morales y éticas de las decisiones	X		X		X		
11	Demuestro una sensación de poder y confianza.	X		X		X		
12	Destaco la importancia de tener un sentido colectivo de misión	X		X		X		
MOTIVACIÓN INSPIRADORA								
13	Hablo con optimismo sobre el futuro	X		X		X		
14	Hablo con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	X		X		X		
15	Articulo una visión convincente del futuro	X		X		X		
16	Expreso confianza en que se lograrán los objetivos	X		X		X		
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA								
17	Dedico tiempo a la enseñanza y la formación	X		X		X		
18	Trato como individuo y no solo como miembro de un grupo	X		X		X		
19	Considero que tengo necesidades, capacidades y aspiraciones diferentes a las de los demás	X		X		X		
20	Ayudo a desarrollar fortalezas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carlos Javier Pereyra Fera DNI: 44479574

Especialidad del validador: Magíster en Administración Estratégica de Empresas

11 de Diciembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem. es



Carlos Javier
Pelayra Feria

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SUSTENTABILIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL								
1	Cuando la Compañía desarrolla productos y servicios, piensa en contribuir a la sustentabilidad.	X		X		X		
2	La Compañía monitorea y mide el desempeño con base en métricas de gestión de agua, energía, emisiones de gases de efecto invernadero, contaminación, efluentes y biodiversidad y/u otros.	X		X		X		
SOSTENIBILIDAD SOCIAL								
3	La Compañía comunica sus prácticas de sustentabilidad a la sociedad.	X		X		X		
4	La Compañía coopera con empresas del mismo sector para implementar prácticas sostenibles.	X		X		X		
5	La Compañía contribuye a la sustentabilidad social a través de actividades alineadas con las competencias de la empresa.	X		X		X		
6	La Compañía desarrolla acciones de educación para sus empleados y líderes para la sustentabilidad.	X		X		X		
7	La Compañía evalúa los riesgos e impactos socioambientales relacionados con temas de sustentabilidad derivados de sus actividades.	X		X		X		
SOSTENIBILIDAD DEL MEDIO AMBIENTE								
8	La empresa involucra y educa a los grupos de interés y proveedores para que conozcan las políticas de sustentabilidad de la empresa.	X		X		X		
9	La compañía analiza cada eslabón de la cadena de valor, mapeando impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la sustentabilidad	X		X		X		
10	La empresa busca la cooperación entre las diferentes áreas, haciendo que el concepto de sustentabilidad impacte la cultura organizacional en las diferentes áreas de la empresa.	X		X		X		
11	La Compañía desarrolla estrategias orientadas a la sustentabilidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Alzy Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carlos Javier Pereyra Feria DNI: 44479574

Especialidad del validador: Magíster en Administración Estratégica de Empresas

11 de Diciembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es

 Carlos Javier
Pereyra Feria

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Pat Alcántara More

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2023, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.


El título nombre del proyecto de investigación es: Liderazgo transformacional y su relación con la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


Firma
Héctor Alejandro Chávarry Berdejo
DNI: 42772019

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional es un estilo caracterizado como un proceso de transformación positiva en los seguidores, con énfasis en remodelar a las personas para que se apoyen entre sí de manera armoniosa, al tiempo que se dirige a la organización como un todo. (Parra y Guillany, 2013)

Dimensiones de las variables 1:

Estimulación intelectual

El liderazgo transformacional implica estimular la actividad intelectual, como promover el pensamiento, la conceptualización y la resolución de problemas, con el fin de producir respuestas originales e inventivas. Esto anima a los subordinados a reexaminar sus ideas y puntos de vista, permitiéndoles reconocer enfoques alternativos e idear soluciones novedosas. (Yukl, 1999)

Influencia idealizada

El liderazgo transformacional también tiene como finalidad generar cambios significativos en la visión, fuerzas y cultura de la organización, es importante que establezcas un contacto directo con las personas del entorno laboral. Un líder transformacional no solo ve a los empleados. Para él, es necesario en primer lugar hacer cambios en las personas a nivel personal y, por lo tanto, también organizacional (Velásquez, 2006).

Motivación inspiradora

Ninguna técnica es más eficaz que otra cuando se trata de interactuar con los miembros de una organización determinada. La prioridad debe ser crear un impulso que aumente el entusiasmo y el empuje, y esto puede hacerse mediante incentivos, recompensas y el reconocimiento de los logros. Una fuerte fuerza motivadora es el remedio más eficaz contra la apatía en los grupos de trabajo (Velásquez, 2006)

Consideración individualizada

Un líder transformacional no se centra en los resultados a corto o medio plazo, sino que deja esa tarea a los jefes de equipo o de departamento. En cambio, se esfuerza por introducir cambios que tengan efectos duraderos, en lugar de limitarse a aportar soluciones parciales o específicas. Estos cambios deben ser integrales y adaptados al individuo, arraigándose en la cultura y la filosofía general de la empresa. En términos más sencillos, el líder transformacional no se limita a arreglar los problemas, sino que trabaja para evitar que vuelvan a ocurrir implicando a quienes le rodean (Velásquez, 2006).

Variable 2: Cultura de sustentabilidad

Esta cultura, con sus presupuestos, valores y convicciones compartidas en temas de sustentabilidad, afecta las decisiones corporativas y las actividades organizacionales, moldeando así el comportamiento de la organización. (Howard-Grenville, 2006).

Dimensiones de las variables 2:

Sostenibilidad ambiental

Principio de gobierno de la utilización de los recursos naturales que permita satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades (Howard-Grenville, 2006).

Sostenibilidad Social

Búsqueda de un equilibrio entre crecimiento económico, equidad social y mantenimiento del medio ambiente. En definitiva, es la idea de avanzar consiguiendo que ese crecimiento llegue a todos y que este no comprometa a las generaciones futuras. (Howard-Grenville, 2006).

Sostenibilidad del medio ambiente

Educación, valores ecológicos y la construcción de pensamientos relacionados con el cuidado del medioambiente. Esto se traduce en acciones, conocimientos y experiencias que fortalecen nuestra relación con los ecosistemas. (Howard-Grenville, 2006).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	escala de medición
Variable 1: liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es un estilo caracterizado como un proceso de transformación positiva en los seguidores, con énfasis en remodelar a las personas para que se apoyen entre sí de manera armoniosa, al tiempo que se dirige a la organización como un todo. (Parra y Guillany , 2013)	Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ) elaborado por Arana y Ocampo (2020)	Estimulación intelectual Influencia idealizada motivación inspiradora Consideración individualizada	me gusta
Variable 2: cultura de la sustentabilidad	Esta cultura, con sus presupuestos, valores y convicciones compartidas en temas de sustentabilidad, afecta las decisiones corporativas y las actividades organizacionales, moldeando así el comportamiento de la organización. (Howard-Grenville, 2006).	El cuestionario planteado por Salette y santin (2018)	sostenibilidad ambiental sostenibilidad Social sostenibilidad del medio ambiente	Me gusta

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL								
1	Examino mis ideas sobre un problema crítico y cuestioné si eran apropiadas	✓		✓		✓		
2	Examino mi paradigma de pensamiento sobre un problema crítico y cuestioné si eran apropiadas	✓		✓		✓		
3	Veo los problemas desde diferentes ángulos	✓		✓		✓		
4	Sugiero nuevas formas de ver cómo completar las tareas	✓		✓		✓		
INFLUENCIA IDEALIZADA								
5	Hablo sobre los valores y creencias más importantes	✓		✓		✓		
6	Estoy orgulloso de estar asociado con él/ella	✓		✓		✓		Ser más específico (estar asociada...)
7	Específico la importancia de tener un fuerte sentido de propósito	✓		✓		✓		
8	Voy más allá del interés propio por el bien del grupo	✓		✓		✓		
9	Actúo de manera que construye mi respeto.	✓		✓		✓		
10	Considero las consecuencias morales y éticas de las decisiones	✓		✓		✓		
11	Demuestro una sensación de poder y confianza	✓		✓		✓		
12	Destaco la importancia de tener un sentido colectivo de misión	✓		✓		✓		
MOTIVACIÓN INSPIRADORA								
13	Hablo con optimismo sobre el futuro	✓		✓		✓		
14	Hablo con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	✓		✓		✓		
15	Articulo una visión convincente del futuro	✓		✓		✓		
16	Expreso confianza en que se lograrán los objetivos	✓		✓		✓		
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA								
17	Dedico tiempo a la enseñanza y la formación	✓		✓		✓		
18	Trato como individuo y no solo como miembro de un grupo	✓		✓		✓		
19	Considero que tengo necesidades, capacidades y aspiraciones diferentes a las de los demás	✓		✓		✓		
20	Ayudo a desarrollar fortalezas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento válido para su aplicación

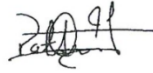
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pat Alcántara More DNI: 48053695

Especialidad del validador: Magíster en Administración de Empresas

5 de Diciembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SUSTENTABILIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL								
1	Cuando la Compañía desarrolla productos y servicios, piensa en contribuir a la sustentabilidad.	✓		✓		✓		
2	La Compañía monitorea y mide el desempeño con base en métricas de gestión de agua, energía, emisiones de gases de efecto invernadero, contaminación, efluentes y biodiversidad y/u otros.	✓		✓		✓		
SOSTENIBILIDAD SOCIAL								
3	La Compañía comunica sus prácticas de sustentabilidad a la sociedad.	✓		✓		✓		
4	La Compañía coopera con empresas del mismo sector para implementar prácticas sostenibles.	✓		✓		✓		
5	La Compañía contribuye a la sustentabilidad social a través de actividades alineadas con las competencias de la empresa.	✓		✓		✓		
6	La Compañía desarrolla acciones de educación para sus empleados y líderes para la sustentabilidad.	✓		✓		✓		
7	La Compañía evalúa los riesgos e impactos socioambientales relacionados con temas de sustentabilidad derivados de sus actividades.	✓		✓		✓		
SOSTENIBILIDAD DEL MEDIO AMBIENTE								
8	La empresa involucra y educa a los grupos de interés y proveedores para que conozcan las políticas de sustentabilidad de la empresa.	✓		✓		✓		
9	La compañía analiza cada eslabón de la cadena de valor, mapeando impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la sustentabilidad	✓		✓		✓		
10	La empresa busca la cooperación entre las diferentes áreas, haciendo que el concepto de sustentabilidad impacte la cultura organizacional en las diferentes áreas de la empresa.	✓		✓		✓		
11	La Compañía desarrolla estrategias orientadas a la sustentabilidad	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento válido para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pat Alcántara More DNI: 48053695

Especialidad del validador: **Magister en Administración de Empresas**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se refiere a la claridad de la redacción del ítem.



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ta): **Daviña** Sotomayor Flores

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2023, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

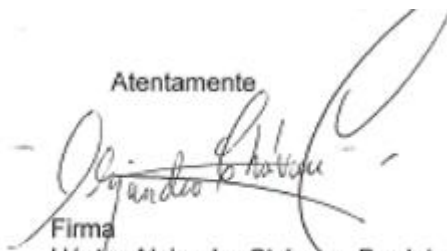
El título nombre del proyecto de investigación es: Liderazgo transformacional y su relación con la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


Firma
Héctor Alejandro Chávarry Berdejo
DNI: 42772019

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional es un estilo caracterizado como un proceso de transformación positiva en los seguidores, con énfasis en remodelar a las personas para que se apoyen entre sí de manera armoniosa, al tiempo que se dirige a la organización como un todo. (Parra y Guillany, 2013)

Dimensiones de las variables 1:

Estimulación intelectual

El liderazgo transformacional implica estimular la actividad intelectual, como promover el pensamiento, la conceptualización y la resolución de problemas, con el fin de producir respuestas originales e inventivas. Esto anima a los subordinados a reexaminar sus ideas y puntos de vista, permitiéndoles reconocer enfoques alternativos e idear soluciones novedosas. (Yukl, 1999)

Influencia idealizada

El liderazgo transformacional también tiene como finalidad generar cambios significativos en la visión, fuerzas y cultura de la organización, es importante que establezcas un contacto directo con las personas del entorno laboral. Un líder transformacional no solo ve a los empleados. Para él, es necesario en primer lugar hacer cambios en las personas a nivel personal y, por lo tanto, también organizacional (Velásquez, 2006).

Motivación inspiradora

Ninguna técnica es más eficaz que otra cuando se trata de interactuar con los miembros de una organización determinada. La prioridad debe ser crear un impulso que aumente el entusiasmo y el empuje, y esto puede hacerse mediante incentivos, recompensas y el reconocimiento de los logros. Una fuerte fuerza motivadora es el remedio más eficaz contra la apatía en los grupos de trabajo (Velásquez, 2006)

Consideración individualizada

Un líder transformacional no se centra en los resultados a corto o medio plazo, sino que deja esa tarea a los jefes de equipo o de departamento. En cambio, se esfuerza por introducir cambios que tengan efectos duraderos, en lugar de limitarse a aportar soluciones parciales o específicas. Estos cambios deben ser integrales y adaptados al individuo, arraigándose en la cultura y la filosofía general de la empresa. En términos más sencillos, el líder transformacional no se limita a arreglar los problemas, sino que trabaja para evitar que vuelvan a ocurrir implicando a quienes le rodean (Velásquez, 2006).

Variable 2: Cultura de sustentabilidad

Esta cultura, con sus presupuestos, valores y convicciones compartidas en temas de sustentabilidad, afecta las decisiones corporativas y las actividades organizacionales, moldeando así el comportamiento de la organización. (Howard-Grenville, 2006).

Dimensiones de las variables 2:

Sostenibilidad ambiental

Principio de gobierno de la utilización de los recursos naturales que permita satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades (Howard-Grenville, 2006).

Sostenibilidad Social

Búsqueda de un equilibrio entre crecimiento económico, equidad social y mantenimiento del medio ambiente. En definitiva, es la idea de avanzar consiguiendo que ese crecimiento llegue a todos y que este no comprometa a las generaciones futuras. (Howard-Grenville, 2006).

Sostenibilidad del medio ambiente

Educación, valores ecológicos y la construcción de pensamientos relacionados con el cuidado del medioambiente. Esto se traduce en acciones, conocimientos y experiencias que fortalecen nuestra relación con los ecosistemas. (Howard-Grenville, 2006).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	escala de medición
Variable 1: liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es un estilo caracterizado como un proceso de transformación positiva en los seguidores, con énfasis en remodelar a las personas para que se apoyen entre sí de manera armoniosa, al tiempo que se dirige a la organización como un todo. (Parra y Guillany , 2013)	Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ) elaborado por Arana y Ocampo (2020)	Estimulación intelectual Influencia idealizada motivación inspiradora Consideración individualizada	me gusta
Variable 2: cultura de la sustentabilidad	Esta cultura, con sus presupuestos, valores y convicciones compartidas en temas de sustentabilidad, afecta las decisiones corporativas y las actividades organizacionales, moldeando así el comportamiento de la organización. (Howard-Grenville, 2006).	El cuestionario planteado por Salette y santin (2018)	sostenibilidad ambiental sostenibilidad Social sostenibilidad del medio ambiente	Me gusta

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL								
1	Examiné mis ideas sobre un problema crítico y cuestioné si eran apropiadas	X		X		X		
2	Examiné mi paradigma de pensamiento sobre un problema crítico y cuestioné si eran apropiadas	X		X		X		
3	Veo los problemas desde diferentes ángulos	X		X		X		
4	Sugiero nuevas formas de ver cómo completar las tareas	X		X		X		
INFLUENCIA IDEALIZADA								
5	Hablo sobre los valores y creencias más importantes	X		X		X		
6	Estoy orgulloso de estar asociado con él/ella	X		X		X		
7	Específico la importancia de tener un fuerte sentido de propósito	X		X		X		
8	Voy más allá del interés propio por el bien del grupo	X		X		X		
9	Actúo de manera que constituye mi respeto.	X		X		X		
10	Considero las consecuencias morales y éticas de las decisiones	X		X		X		
11	Demuestro una sensación de poder y confianza	X		X		X		
12	Destaco la importancia de tener un sentido colectivo de misión	X		X		X		
MOTIVACIÓN INSPIRADORA								
13	Hablo con optimismo sobre el futuro	X		X		X		
14	Hablo con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	X		X		X		
15	Articulo una visión convincente del futuro	X		X		X		
16	Expreso confianza en que se lograrán los objetivos	X		X		X		
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA								
17	Dedico tiempo a la enseñanza y la formación	X		X		X		
18	Trato como individuo y no solo como miembro de un grupo	X		X		X		
19	Considero que tengo necesidades, capacidades y aspiraciones diferentes a las de los demás	X		X		X		
20	Ayudo a desarrollar fortalezas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Valido para aplicar

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Daviña Sotomayor Flores DNI: 46625778

Especialidad del validador: Magister en Administración de Empresas

10 de Diciembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.


Dania Skomyska Flor

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SUSTENTABILIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL								
1	Cuando la Compañía desarrolla productos y servicios, piensa en contribuir a la sustentabilidad.	×		×		×		
2	La Compañía monitorea y mide el desempeño con base en métricas de gestión de agua, energía, emisiones de gases de efecto invernadero, contaminación, efluentes y biodiversidad y/u otros.	×		×		×		
SOSTENIBILIDAD SOCIAL								
3	La Compañía comunica sus prácticas de sustentabilidad a la sociedad.	×		×		×		
4	La Compañía coopera con empresas del mismo sector para implementar prácticas sostenibles.	×		×		×		
5	La Compañía contribuye a la sustentabilidad social a través de actividades alineadas con las competencias de la empresa.	×		×		×		
6	La Compañía desarrolla acciones de educación para sus empleados y líderes para la sustentabilidad.	×		×		×		
7	La Compañía evalúa los riesgos e impactos socioambientales relacionados con temas de sustentabilidad derivados de sus actividades.	×		×		×		
SOSTENIBILIDAD DEL MEDIO AMBIENTE								
8	La empresa involucra y educa a los grupos de interés y proveedores para que conozcan las políticas de sustentabilidad de la empresa.	×		×		×		
9	La compañía analiza cada eslabón de la cadena de valor, mapeando impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la sustentabilidad.	×		×		×		
10	La empresa busca la cooperación entre las diferentes áreas, haciendo que el concepto de sustentabilidad impacte la cultura organizacional en las diferentes áreas de la empresa.	×		×		×		
11	La Compañía desarrolla estrategias orientadas a la sustentabilidad.	×		×		×		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Valido para aplicar

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Daviña Sotomayor Flores DNI: 46625778

Especialidad del validador: Magister en Administración de Empresas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo


David Salazar-Rivera

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El liderazgo transformacional y su relación con la cultura de sustentabilidad en una empresa de alimentos en Lima, Perú, 2022.", cuyo autor es CHAVARRY BERDEJO HECTOR ALEJANDRO, 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, 20 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU DNI: 06441665 ORCID: 0000-0002-5668-0557	Firmado electrónicamente por: MGRANADOSM el 20-01-2023 11:41:43

Código documento Trilce: TRI - 0525134