



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en la
empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Villalva Laura Geraldi Yelmira (orcid.org/0000-0002-3747-4440)

ASESOR:

Dr. Navarro Tapia, Javier Félix (orcid.org/0000-0003-1061-5300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico empleo y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada especialmente a mi mamá y a mi hija porque estuvieron apoyándome y alentándome a seguir adelante, enfrentar cada obstáculo y así poder culminar con éxito la carrera profesional.

Agradecimiento

Primeramente, agradecer a mi mamá por el soporte emocional y el apoyo incondicional brindado en todo este tiempo para que yo pueda cumplir mis objetivos así mismo, a mis docentes por siempre motivarnos y guiarnos en todo momento para culminar mi carrera profesional éxito.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2 Variable y operacionalización.....	20
3.3 Población, muestra y muestreo.....	22
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5 Procedimientos.....	25
3.6 Método de análisis de datos.....	26
3.7 Aspectos éticos.....	26
4.1. Estadística descriptiva.....	27
4.2. Estadística inferencial.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
Referencias.....	41
Anexos.....	46
Anexo 1: Matriz de operacionalización.....	46
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	47
Anexo 3: Validación de instrumentos.....	49
Anexo 4: Matriz de datos.....	61
Anexo 5: Permiso de la empresa.....	63
Anexo 6: Turniting.....	64
Anexo 7: Grado de correlación de Rho de Spearman.....	65

Índice de tablas

Tabla 1	23
<i>Instrumentos y técnicas de recolección.....</i>	23
Tabla 2	23
<i>Consolidado de expertos</i>	23
Tabla 4	24
<i>Estadísticos de confiabilidad de Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional.....</i>	24
Tabla 5	25
Estadísticos de confiabilidad de Liderazgo transformacional	25
Tabla 6	25
<i>Estadísticos de confiabilidad de Comportamiento organizacional</i>	25
Tabla 7	27
<i>Variable 1 Liderazgo transformacional.....</i>	27
Tabla 8	28
<i>Resultado de la encuesta. Variable 2.....</i>	28
Tabla 9	29
<i>Tabla cruzada de carisma y comportamiento organizacional</i>	29
Tabla 10.....	30
<i>Tabla cruzada de motivación o inspiración y comportamiento organizacional.....</i>	30
Tabla 11.....	31
<i>Tabla cruzada de consideración individualizada y comportamiento organizacional</i>	31
Tabla 12.....	32
<i>Prueba de normalidad.....</i>	32
Tabla 13.....	33
<i>Correlación de la hipótesis general: Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional.....</i>	33
Tabla 14.....	34
<i>Correlación de hipótesis entre Carisma - Comportamiento organizacional</i>	34
Tabla 5	34
<i>Correlación de hipótesis entre motivación o inspiración con el comportamiento organizacional.....</i>	34
Tabla 17.....	35
<i>Correlación de hipótesis entre consideración individualizada con el comportamiento organizacional.....</i>	35

Índice de figuras

Figura 1	27
<i>Resultado de la encuesta. Variable 1.....</i>	<i>27</i>
Figura 2	28
Resultado de la encuesta. Variable 2.....	28
Figura 3	29
Relación entre carisma y comportamiento organizacional	29
Figura 4	30
<i>Relación entre motivación o inspiración y comportamiento organizacional</i>	<i>30</i>
Figura 5.	31
<i>Relación entre consideración individualizada y comportamiento organizacional.....</i>	<i>31</i>

Resumen

El presente estudio de investigación titulado “Liderazgo transformacional y Comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022”. Cuyo objetivo principal fue Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional. El tipo de investigación fue aplicada, enfoque cuantitativo, nivel de estudio correlacional de corte transversal y el diseño no experimental. Se utilizó una muestra censal donde se aplicaron a 35 colaboradores de la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022. Así mismo se usó como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario con una escala tipo Likert, que permitió medir el coeficiente de fiabilidad del instrumento a través del alfa de Cronbach. Se aplicó la estadística donde se procesaron la información obtenida, donde se mostró que el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,117 de 0.503, concluyendo que existe una correlación positiva muy baja entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional, porque a medida que liderazgo transformacional sea aplicado de una manera correcta en la empresa aumenta la motivación de cada colaborador como también la producción y la imagen de la empresa frente a los clientes.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, Comportamiento organizacional, Carisma, Motivación o inspiración, Consideración individualizada, motivación laboral, Trabajo en equipo, Conflicto organizacional.

Abstract

The present research study entitled "Transformational Leadership and Organizational Behavior in the company Imegama E.I.R.L., Ate, 2022". Whose main objective was to analyze the relationship between Transformational leadership and organizational behavior. The type of research was applied, quantitative approach, Cross-sectional correlational study level and non-experimental design. A census sample was used where 35 employees of the company Imegama E.I.R.L., were applied. Likewise, the survey was used as a technique and the questionnaire with a Likert-type scale was used as an instrument, which allows measuring the reliability coefficient of the instrument through Cronbach's Alpha. The statistics were applied where the information obtained was processed, where it was shown that the correlation coefficient Spearman's $Rho = 0.117$ of 0.503 , concluding that there is a very low positive correlation between Transformational leadership and organizational behavior, because as Transformational leadership is applied in a correct way in the company, the motivation of each collaborator increases, as well as the production and image of the company in front of customers.

Keywords: Transformational leadership, Organizational behavior, Charisma, Motivation or inspiration, Individualized consideration, Work motivation, Teamwork, Organizational climate

I. INTRODUCCIÓN

Como antecedentes internacionales existen trabajos que se basan en liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional. Es por ello que en Quetzaltengo, Gonzáles (2021) da a conocer que logró la determinación de la correlación entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano de los trabajadores del área de venta en la empresa que fabrica materiales de construcción y del hogar ya que se utilizó una variable como apoyo hacía la otra variable para generar de una forma adecuada de trabajar con los colaboradores. Por otro lado, en Quito, Molina (2018) menciona que, en las fábricas de productos para farmacias, mediante el plan demuestra la importancia del liderazgo transformacional ya que brinda mejoría y el compromiso de los colaboradores, aportando a las capacitaciones de mejora y a la formación de las organizacional con el fin de lograr un ambiente laboral saludable y eficiente.

A nivel nacional se realizaron investigaciones enfocadas en el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional, por ello que, en Lambayeque, Guevara (2019) Indica la relación entre ambas variables y de la misma forma se desarrolla de una buena forma el liderazgo transformacional por lo cual aumenta el rendimiento en el trabajo de los colaboradores. De igual forma, en el distrito de Wanchaq, la autora Suma (2018) menciona que en la empresa estudiada la cultura y el comportamiento organizacional no es débil ni fuerte ya que dicha entidad necesita requiere implementar conocimientos en las normas y reglas como también enfocarse y darle mayor importancia a la práctica de valores y su filosofía respectiva de modo que puedan obtener un buen rendimiento laboral como un buen funcionamiento. Así mismo, Verastegui (2020) nos da a conocer la relación que existe entre el liderazgos transformacional y el comportamiento entre los colaboradores de la empresa, concluyendo que la empresa Vermi trabaja con un liderazgo transformacional ya que al desarrollarlo de una forma adecuada obtendrá como resultado la mejora del comportamiento organizacional de sus colaboradores. Por otro lado, Reyes y Rivera (2021) mencionan que el tipo de liderazgo aplicado en algunas empresas del sector industrial no es el más indicado debido a el sobre esfuerzo y horas extras que

los trabajadores ejercen, muchas veces sin tomar en cuenta lo afectado que se refleja el desempeño de estos mostrando un bajo rendimiento en la producción.

Es por que ello que en la empresa Imegama E.I.R.L., se pudo identificar que no se utiliza el tipo de liderazgo adecuado para con los colaboradores es por ello que los mismos no tienen la motivación o el incentivo para poder laborar dentro de la empresa. Como consecuencia de no tener un buen liderazgo hace que los colaboradores cada uno estará desmotivado, desconcentrado al realizar su labor en el área indicado lo cual hará que no culminen el trabajo a tiempo y no tendrán la capacidad de dar soluciones de una forma inmediata a los posibles problemas que se puedan originar dentro de la empresa eso hará que estén más lejos de sus metas y objetivos planteados.

De acuerdo a lo expuesto líneas arriba, se formula como problema general: ¿De qué forma se relaciona el liderazgo transformacional en el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022?. Así mismo se formulan los siguientes objetivos específicos: 1: ¿De qué manera se relaciona el carisma en el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022?. Problema específico 2: ¿De qué manera se relaciona la motivación o inspiración en el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022?. Problema específico 3: ¿De qué manera se relaciona la consideración individualizada en el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022?.

La siguiente investigación mediante la justificación teórica mediante los conceptos básicos del liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional, ayudó a encontrar explicaciones a situaciones internas que suceden en la empresa. Todo ello permitirá plasmar diferentes conceptos de ambas variables mencionadas líneas abajo. Por otro lado, en la justificación práctica, de acuerdo a los objetivos de estudio, su resultado permitió encontrar soluciones concretas a problemas que se dan entre liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional que inciden en la empresa Imegama E.I.R.L. Así mismo, en el lado social la investigación fue de gran importancia en la organización ya que se pudo identificar que si existe correlación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional, como también se identificó las ventajas que se obtuvo al realizar un buen manejo del liderazgo

transformacional y el comportamiento organizacional. Por último, la justificación metodológica, para que se logren los objetivos de los estudios se va a acudir al empleo de técnicas de investigación como el cuestionario y con ello se pretende identificar la relación entre ambas variables de estudio, así mismo, los resultados obtenidos de la investigación se apoyaron en técnicas de investigación validada en el medio.

De acuerdo a la problemática se plantea como objetivo general: Analizar la relación entre el liderazgo transformacional en el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022. Como objetivos específicos: 1: Analizar la relación entre carisma en el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022. Objetivo específico 2: Determinar la relación entre motivación o inspiración en el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022. Objetivo específico 3: Determinar la relación entre consideración individualizada en el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022.

En función a los problemas y objetivos planteados, se establece como hipótesis general: Hi: Existe relación entre el liderazgo transformacional con el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022. Así mismo se establecen las hipótesis específicas: Hi1: Existe relación entre el carisma con el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022. Hi2: Existe relación entre la motivación o inspiración con el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022. Hi3: Existe relación entre la consideración individualizada con el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En la revisión de investigaciones orientadas a los temas a investigar, se tomó en cuenta estudios internacional y nacionales con el fin de dar mayor sustento teórico. En cuanto a los antecedentes internacional se presenta:

Herquin (2021) teniendo como objetivo reconocer la magnitud del liderazgo transformacional que más intervienen en la satisfacción laboral en la industria atuanera de Manta. Se presenta el tipo de investigación no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, siendo de enfoque cuantitativo; aplicado a 350 colaboradores. Hizo uso de la encuesta y el cuestionario de liderazgo. Concluyendo que la sig. bilateral es de 0.000 siendo menor a 0.05 por ello se rechaza la hipótesis nula y una correlación entre ambas variables de 0.274 siendo positiva baja

Ocampo (2017) tuvo como objetivo analizar la relación entre el comportamiento organizacional y la calidad de servicio, teniendo como metodología básico, no experimental, descriptivo, correlacional- transversal, así mismo tuvo la muestra de 183 personas, finalmente se concluye que hay relación entre ambas con una correlación positiva alta de 0.706 y un sig. bilateral menor a 0.05.

Sardón (2017) tiene como objetivo identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional dirigida por el área administrativa y el directos de los centros primarios. De igual forma, la presente hace el uso del diseño no experimental, transaccional, correlacional, con una muestra de 118 personas.

Finalmente, los resultados obtenidos hacen muestra de que existe una correlación de la gestión escolar y el liderazgo transformacional, se obtuvo un valor de 0.72, 0.59 dn influencia idealizada, 0.62 en consideración individualizada, un valor de 0.492 en la motivación inspiradora y un 0.534 en el actuar del director. Es por ello que se dice que existe una relación de 0.681 entre la gestión escolar y el liderazgo transformacional siendo está positiva.

Rodríguez (2017), tuvo como objetivo investigar la influencia de las relaciones interpersonales en el comportamiento organizacional de los trabajadores de Servi entrega Ambato S.A., teniendo como metodología de tipo explorativo, descriptivo, correlacional, así mismo tuvo una muestra de 33

trabajadores, finalmente se concluyó que las relaciones interpersonales si influye en el comportamiento de los colaboradores con un resultado de 0.57 a un nivel de confianza de 95%.

Poccorpachi (2019), teniendo como objetivo percibir la correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la empresa Yunco. Presentó el enfoque cuantitativo, nivel experimental-transversal, diseño de análisis estadístico-correlacional, aplicando la correlación de Pearson, una población de 24 trabajadores. Se obtuvo como resultado que existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional y llegando a la conclusión que existe un alto grado de significancia en la relación. Es por ello que en la importancia de poseer conocimientos y reforzar las habilidades tanto de sus administradores como colaboradores.

Cano y Revilla (2022) teniendo como objetivo identificar impacto del liderazgo transformacional en el rendimiento laboral de los hoteles 3 y 4 estrellas del distrito de Huancayo, 2022, teniendo una metodología no experimental, el diseño transaccional, correlacional, causal, así mismo trabajó con una muestra de 108 colaboradores, finalmente se evidencia que el liderazgo transformacional impacta al desempeño laboral de los colaboradores en los hoteles de 3y4 estrellas del distrito de Huancayo, con un nivel de confianza del 95%, Spearman de 0.358.

En cuanto a las antecedentes nacionales se presenta:

Verastegui (2020), teniendo como finalidad identificar si existe relación entre el comportamiento organizacional y el liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Vermi. La cual investigación es cuantitativa, correlacional, de diseño no experimental, aplicando una de una metodología cuantitativa, de nivel correlacional de diseño no experimental: aplicando una población de 47 trabajadores, se aplicó la técnica e instrumento del cuestionario para el procesamiento de la información. Concluye que, si existe relación positiva alta entre ambas variables, teniendo como resultado de la sig. bilateral 0.000 la cual hace que rechacen la hipótesis nula.

Cohaila (2019), presenta el objetivo de identificar la correlación entre el liderazgo transformacional de dirigentes y el ambiente organizacional en las

empresas de Tacna. Con una metodología básica, no experimental-correlacional. Tuvo como muestra a 90 maestros. Finalmente se indica que el trabajo de un líder incluye en el clima organizacional, se obtuvo con el Spearman 0.835 lo cual muestra la correlación positiva muy alta. Con un nivel de confianza del 95%.

Cortez (2020), teniendo como objetivo principal en identificar la relación que este entre la calidad educativa y el liderazgo transformacional. Utilizó la metodología cuantitativa descriptiva, no experimental, correlacional-transversal, con una muestra de 80 personas. El resultado de Spearman $Rho = 0.490$ el valor de sig. bilateral de 0.000 siendo menor a 0.05 lo cual nos indica que si existe relación entre ambas variables.

Guevara (2019) su finalidad es identificar si existe relación entre el liderazgo y el rendimiento en la piladora de arroz Marañón E.I.R.L. La trabajó con un enfoque cuantitativo, descriptivos, correlacional y diseño no experimental de corte transversal, aplicando a un total de 30 colaboradores. Se aplicó la encuesta y el cuestionario para la recolección de datos. Se obtuvieron los resultados que se pudo identificar la relación entre ambas variables con un nivel de correlación muy fuerte con un 0.978 y la sig. bilateral de 0.000.

Benites, Carlos, Gutierrez y Santisteban (2019), teniendo como finalidad conocer el impacto del liderazgo transformacional sobre la labor significativa de los colaboradores, la cual presentó su metodología de tipo cuantitativo, descriptivo con un diseño no experimental, utilizando el cuestionario y los resultados arrojados como la sig. bilateral que es de 0.000 permite rechazar la hipótesis nula y tiene una correlación positiva moderada con un 0.543 se concluye que existe la influencia del liderazgo transformacional y el trabajo significativo.

Como segundo componente de esta investigación se exponen los enfoques teóricos y las teorías relacionadas a cada una de las variables y dimensiones estudiadas.

Por lo cual en la teoría acerca del liderazgo transformacional se toma como autor principal a Bach (2019) quien en su análisis investigativo expone la teoría de Buss (1999), donde indica que el liderazgo transformacional produce

efectos en sus colaboradores cambiando su base de motivación al trabajo, dado que, si éxito se basa en pasar de la motivación al compromiso de sus colaboradores, logrando aumentar las ganas de lograr sus objetivos y promover grupos de desarrollo organizacional. Así mismo Abrashoff (2019) da a conocer que para ser un buen líder transformacional exitoso se necesita tener y desarrollar ciertas características para establecer un clima adecuado ya que eso va a permitir guiar a los colaboradores a cargo del líder. Centeno (2019) menciona que este tipo de liderazgo consigue la transformación de la empresa, por medio de los nuevos escenarios recreados de forma continua, donde cada colaborador se va a beneficiar.

De igual forma Lerma (2017) menciona que el liderazgo transformación a como un conjunto de pasos a seguir que busca inspirar a los trabajadores bajo un enfoque en el que puedan cumplir con los objetivos de la por ello, el entusiasmo y la buena energía es la base para lograrlo.

Por otro lado, Leithwood (1017) indica que el estilo del liderazgo transformacional es un proceso de cambio positivo en los trabajadores, generando la mayor transformación a otros a ayudarse mutuamente, de forma que se enfoque de manera integral a la organización.

De igual forma, Sanjeet, Abobott y Hasan (2021) describen el liderazgo transformacional como el proceso que es utilizado por los líderes para generar una conexión con sus colaboradores en la que el líder se preocupa por las necesidades individuales de los mismos y se centra en que puedan lograr su potencial.

Por otro lado, se muestra la segunda variable de estudio el comportamiento organizacional, donde Keith y Newstrom en su libro de comportamiento humano en el trabajo describen al comportamiento organizacional como un análisis en el que se puede aplicar los conocimientos a los actos de los colaboradores dentro de la organización.

Según Dubrin, en su libro menciona que el comportamiento organizacional es analizar el comportamiento de una persona en el lugar donde labora, como se expresa con las demás personas y con la empresa. El objetivo principal de lo mencionado es controlar, manejarlo bien y predecir la conducta

De tal manera, Hayol menciona que el comportamiento organizacional tiene como base procesos, planificaciones y procedimientos que deben de realizar los supervisores o gerentes, se puede aplicar según lo amerite la empresa.

Así mismo, Robbins y Martinez citado por Alpuche y Leines (2021) mencionan que ésta misma es analizar actuar, sentir y pensar de la persona en las empresas, para tener un buen desempeño hay 3 maneras de un buen comportamiento organizaciones las cuales son el desempeño, la productividad, el ausentismo y la rotación del puesto que van a ayudar a que el colaborador se sienta mejor en su área de trabajo.

Por otro lado, Roselia (2016) indica que el comportamiento organizacional se basa en la disciplina que estudiara la empresa y aplicara sus conocimientos para generar mayor desempeño en el trabajo de los colaboradores, entendiendo lo complicado de las relaciones interpersonales, con el objetivo de mejorar las conductas de los trabajadores y controlar las actividades humanas en el trabajo con el propósito de obtener buenos resultados de desempeño.

En la primera dimensión de la primera variable, el carisma donde Bass y Avolio (1999) en su teoría muestran que el carisma provoca un nivel alto de moralidad, mucha confianza propia y también integridad. De igual manera, Galvez y Anguinaga (2019) muestran que el líder con un buen carisma no solo se gana el respeto del trabajador, sino que muestra una gran confianza y seguridad lo que al colaborador se va a identificar con él, así como también comprometerse con las metas y objetivos que tienen trazados la organización.

Como segunda dimensión que es motivación o inspiración. Avolio y Bass (1999) en su teoría dan a conocer que ésta misma, brinda la destreza de motivar a las personas para que puedan lograr. Por otro lado, Company Acsendo (2022) menciona que los líderes hacen uso de métodos que motivan y crean en el colaborador tener más compromiso y ganas de pertenecer en la empresa, lo cual le inspira a que puedan seguir con los objetivos de la empresa, para lo cual se necesita tener conocimiento en las habilidades sociales y humanas para poder motivar al colaborador.

En la tercera dimensión que es consideración individualizada, Bass y Avolio (1999) en su teoría muestran que la consideración individualizada se basa en ser cuidadoso, empáticos, generar retos y oportunidades para los demás, El líder es que siempre escucha a sus colaboradores y se dentro de la organización. Así mismo, Gálvez y Aguinaga (2019) indican que se muestra la empatía con el personal, así como motivarlos a vencer los retos y obtener más oportunidades, el líder tiene la responsabilidad de escuchar al colaborador, tener comunicación y entendimiento, logrando entender al colaborador que a la empresa le importa.

Por lo consiguiente, las teorías relaciones a las dimensiones de la variable del comportamiento organizacional, el autor Bedoya (1999) citado por Mendoza (2016) menciona que la motivación laboral genera el impulso que inicia, guía y permite lograr el objetivo o meta deseada. Así mismo Pereira (2009) señala que la motivación es pieza fundamental en diversas áreas de la vida, tanto en la educativa y la laboral, ya que esta guía las acciones hacia el objetivo que quieras dirigirte.

En la segunda dimensión Fernández (2005) citado por Valbuena, Morillo, Montiel y Hernández los conflictos organizacionales no siempre son resueltos fácilmente, dependiendo del nivel que sea el mismo, por ello el gerente debe esforzarse al máximo por mejorar el conflicto organizacional.

En la tercera dimensión para Sewl (2019) el trabajo en equipo hace referencia a dos o más personas que trabajan juntas para lograr sus metas planteadas dentro de la organización.

Por otro lado, para los enfoques conceptuales se inicia con la primera variable, por ello Robbins y Judge (2009) indican al liderazgo transformacional como el que se encarga de incentivar, inspirar y motivar a los colaboradores para que logren las metas y objetivos que se propongan dentro de la organización. Así mismo el autor Burns (1978) citado por Fishman (2005) menciona que el liderazgo transformacional se da cuando el lidera aplica en su empresa valores morales para guiar a sus colaboradores hacia una meta clara.

Davis y Newstrom (2003) aseguran que se genera el estudio del comportamiento organizacional para identificar el actuar de los individuos en la empresa, las cuales se van a conocer de manera grupal o personal y para ello

se requiere tener conocimientos y estudios sobre el comportamiento establecido, Así mismo Chiavenato (2017) da a conocer que en el comportamiento organizacional se valora a los colaboradores de dicha empresa, lo cual permite ayudar a identificar el rendimiento que tienen en su labor y el compromiso que tiene en su trabajo en equipo.

Fishman (2005) menciona que la motivación o inspiración es brindar retos hacia los colaboradores para que el líder verifique el compromiso de cada uno con la organización, genera incentivos a solucionar como también fortalece sus saberes.

Bass (1998) menciona que la consideración individualizada el líder busca mejorar o cambiar la necesidad que tiene su equipo de trabajo poniéndose en el lugar de cada uno de ellos, generando así oportunidades de aprendizaje para sus colaboradores.

Litterwood y Uribe (2018) mencionan que el carisma permite conocer las tareas que realiza el líder que genere inspiración, positivismo, y confianza en sí mismos, buscando identificarse de la mejor manera con cada uno de ellos, para que los colaboradores puedan cumplir sus objetivos teniendo como base el respeto y la lealtad hacia el líder.

Davis y Newstrom (2003) mencionan que la motivación da a conocer un comportamiento organizacional y requiere habilidades para lograr una buena comunicación en la que se descubra y comprenda los impulsos de los colaboradores.

Robbins y Judge (2009) mencionan que el trabajo en equipo brinda una energía positiva a través del esfuerzo del equipo, los cuales tienen como resultado un mejor rendimiento para la empresa.

Davis y Newstrom (2003) mencionan que el conflicto organizacional es proceso en el que se da entre los trabajadores ya que surgen desacuerdos en los objetivos que deben lograr o los pasos para obtenerlo.

III. METODOLOGÍA

La investigación planteada presenta un enfoque cuantitativo ya que permitió recolectar y analizar los datos para obtener la respuesta de la investigación y verificar las hipótesis establecidas con una medición numérica exacta. Según el autor Hernández (2014) da a conocer que busca obtener la medición de las variables susceptibles, verificar las hipótesis que tiene como soporte teóricas, pruebas técnicas.

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es aplicada, porque se elaboró un cuestionario, el cual fue validado por expertos y presentó un nivel de confiabilidad positivo el cual permitió ser aplicado a los colaboradores, según el autor Baena (2014) quien menciona que este tipo de investigación se basa en el análisis de un problema en el cual se puede integrar teorías existentes.

Nivel de investigación

En el nivel que presenta la investigación es correlacional buscó determinar la relación entre las variables expuestas aplicando pruebas de hipótesis tanto generales como específicas, donde Bernai (2006) quien define que en la investigación correlacional se examina la relación que existe entre las variables o los resultados obtenidos.

Enfoque cuantitativo

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, ya que brinda expresión numérica que permitió medir las variables que fueron materia del estudio.

Diseño de investigación

El informe investigativo presenta un diseño no experimental-transversal, en donde hubo manipulación de los datos que fueron procesados por el investigador. (Hernández 2018).

3.2 Variable y operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual:

Abroshoff indica que el liderazgo transformacional da a conocer que para ser un buen líder transformacional exitoso se necesita tener y desarrollar ciertas características para establecer un clima adecuado ya que eso va a permitir guiar a los colaboradores. (Abrashoff, 2019).

Definición operacional:

Para realizar el análisis de la medición de la variable liderazgo transformacional se utilizará el cuestionario dado por dos indicadores por cada dimensión mediante la aplicación de la escala ordinal con valoración de Likert.

Indicadores:

Carisma

Esfuerzo

Autoestima

Motivación o inspiración

Atención

Esfuerzo

Motivación laboral

Motivación

Reconocimiento

Escala: Ordinal con valoración Likert.

Variable 2: Comportamiento organizacional

Definición conceptual:

Roselia (2016) nos dice que el comportamiento organizacional se basa en la disciplina que estudiará la empresa y aplicará si conocimiento para generar

mayor desempeño en el trabajo de los colaboradores, entendiendo lo complicado de las relaciones interpersonales, con el objetivo de mejorar las conductas de los trabajadores y controlar las actividades humanas en el trabajo con el propósito de obtener buenos resultados de desempeño.

Definición operacional:

Para poder realizar en análisis de la medición de la variable del comportamiento organizacional se hará uso del cuestionario que está distribuido por dos indicadores por cada dimensión mediante la aplicación de escala ordinal con valoración de Likert.

Indicadores:

Motivación laboral

Motivación

Reconocimiento

Trabajo en equipo

Autonomía

Desempeño

Conflicto organizacional

Rendimiento

Dedicación

Escala: Ordinal de valoración Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Contiene una población finita, ésta se encuentra compuesta por los 35 colaboradores de organización Imegama E.I.R.L., Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos mencionan que este tipo de población es un nos indican que las poblaciones finitas son un grupo que tienen similitudes con determinaciones específicas.

Criterios de inclusión:

Para la aplicación del instrumento se consideró a los 35 colaboradores que forman parte de la empresa Imegama E.I.R.L.

Criterios de exclusión:

En la aplicación de instrumentos se excluirán los clientes y proveedores de la empresa Imegama E.I.R.L.

Muestra:

La muestra fue censal ya que participarán los 35 colaboradores. Según Arias (2012) la meta es obtener toda la información de los integrantes de la empresa.

Unidades de análisis:

35 colaboradores de la empresa Imegama E.I.R.L.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Todos los colaboradores de la organización recibieron la encuesta, que se utilizó para recoger datos sobre las variables de la presente investigación, la cual está conformada por 23 ítems.

Instrumento

El instrumento fue el cuestionario la cual fue elaborado de acuerdo con los indicadores como también las dimensiones de ambas variables lo cual permite medir.

Tabla 1

Instrumentos y técnicas de recolección

Variable	Técnica	Instrumento
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario
Compromiso organizacional	Encuesta	Cuestionario

Validez

Con el objetivo de brindar validez al cuestionario que fue aplicado a la muestra de los 35 colaboradores, se obtuvo datos preciso e información que dieron respuesta a los objetivos plasmados; Para ello se recurrió a la valoración por los expertos en investigación, así mismo determinaron que las preguntas del instrumento si cumplen con la validación y fueron aplicados a la muestra de estudio.

Tabla 2

Consolidado de expertos

	Datos de expertos
Experto 1	Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Experto 2	Dr. Alva Arce, Rosel César
Experto 3	Dr. / Mg. Candia Menor, Marco Antonio

Tabla 3

Validación de instrumentos por juicio de expertos

Expertos	Dr. Bardales Cárdenas Miguel		Dr. Alva Arce, Rosel Cesar		Dr/Mg Candia Menor, Marco Antonio		Promedio Por indicador		Promedio Total
	1° Var.	2° Var.	1° Var.	2° Var.	1° Var.	2° Var.	1° Var.	2° Var.	
Claridad	71%	72%	81%	81%	80%	80%	80%	80%	80%
Objetividad	71%	72%	81%	81%	80%	80%	80%	80%	80%
Pertinencia	71%	72%	81%	81%	80%	80%	80%	80%	80%
Actualidad	71%	72%	81%	81%	80%	80%	80%	80%	80%
Organización	71%	72%	81%	81%	80%	80%	80%	80%	80%
Suficiencia	71%	72%	81%	81%	80%	80%	80%	80%	80%
Intencionalidad	71%	72%	81%	81%	80%	80%	80%	80%	80%
Consistencia	71%	72%	81%	81%	80%	80%	80%	80%	80%
Coherencia	71%	72%	81%	81%	80%	80%	80%	80%	80%
Metodología	71%	72%	81%	81%	80%	80%	80%	80%	80%
Total	71%	72%	81%	81%	80%	80%	80%	80%	80%

En la tabla número 3, el instrumento fue validado por los tres expertos en el tema teórico y metodológico. Por lo cual, el primero experto para la primera variable dio un 71%, para la segunda variable un 72%, seguidamente en segundo experto para la primera variable dio un 81%, para la segunda variable un 81% y el tercer experto para la primera variable un 81%, para la segunda variable un 80%. Como promedio total del instrumento entre ambas variables fue un total de 80% lo cual se considera muy bueno.

Confiabilidad:

Según Hernández (2014) menciona que es la magnitud en la que se encuentra el instrumento de acuerdo a los resultados que arroja es con consistencia y coherencia referente a una muestra.

Tabla 4

Estadísticos de confiabilidad de Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,798	23

En la tabla 4, se visualiza el análisis del Alfa de Cronbach, fue de 0,789 la cual fue elaborada por la prueba piloto con 23 colaboradores, se considera con una fiabilidad muy alta.

Tabla 5

Estadísticos de confiabilidad de Liderazgo transformacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,706	11

En la tabla 5 para la primera variable liderazgo transformacional, tiene como resultado un nivel de confiabilidad de 0,706 es decir que el instrumento de investigación es alto.

Tabla 6

Estadísticos de confiabilidad de Comportamiento organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,738	13

En la tabla 6 para la segunda variable comportamiento organizacional, arroja como resultado un nivel de confiabilidad de 0,738, por ello el instrumento de investigación es alto.

3.5 Procedimientos

El procedimiento que se utilizó para la recolección de datos. En primer lugar, se hizo una solicitud para obtener la autorización a través de un documento dirigido al representante legal de la empresa Imegama E.I.R.L., con el fin de obtener el consentimiento para la aplicación de la encuesta y así recolectar información para dar solución con fundamento a los objetivos mencionados en la presente investigación, priorizando su confidencialidad de la información ya que fue utilizado con fines académicos a los 35 colaboradores. Así mismo, se realizó el procesamiento y se hizo el análisis de los datos recolectados por cada respuesta de los cuestionarios. Para ello se hizo uso de Microsoft Excel donde se realizó

la clasificación y contabilización, para luego ser exportador al programa estadístico SPSS 28 con el objetivo de validar las hipótesis en función de los objetivos plantados.

3.6 Método de análisis de datos

Método de Análisis de datos descriptivos

En el estudio se utilizó el enfoque descriptivo para determinar la relación entre las dos variables y el cumplimiento del objetivo planteado. Ñaupas (2018), refiere que son datos recogidos por un cuestionario y almacenados en una base de datos, lo que permite el análisis de los datos.

Análisis de datos inferencial

Se hizo uso de del método inferencial para plasmar las hipótesis de acuerdo a los objetivos, así es como se recurrió al programa estadístico del SPSS 28, dado que los resultados demostraron el grado de relación que existe entre ambas variables.

3.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se respetó los lineamientos establecidos por el esquema por los productos observables, se respetó los derechos de autor citando de manera correcta y cumpliendo las normas APA 7ma edición.

Para finalizar, se ha respetado los siguientes principios en la investigación:

Beneficencia, como uno de los fines investigativos, es tener resultados favorables para brindar soluciones y recomendaciones a la empresa.

Justicia, se respetaron las opiniones y decisiones de cada participante de la investigación sin distinción o discriminación alguna.

Autonomía, se respetó la asistencia de los trabajadores de la empresa Imegama E.I.R.L.

No maleficencia, se evitó generar algún tipo de daño moral, físico o económico a los colaboradores que participaron, del mismo a la entidad donde se realizó la investigación.

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 7

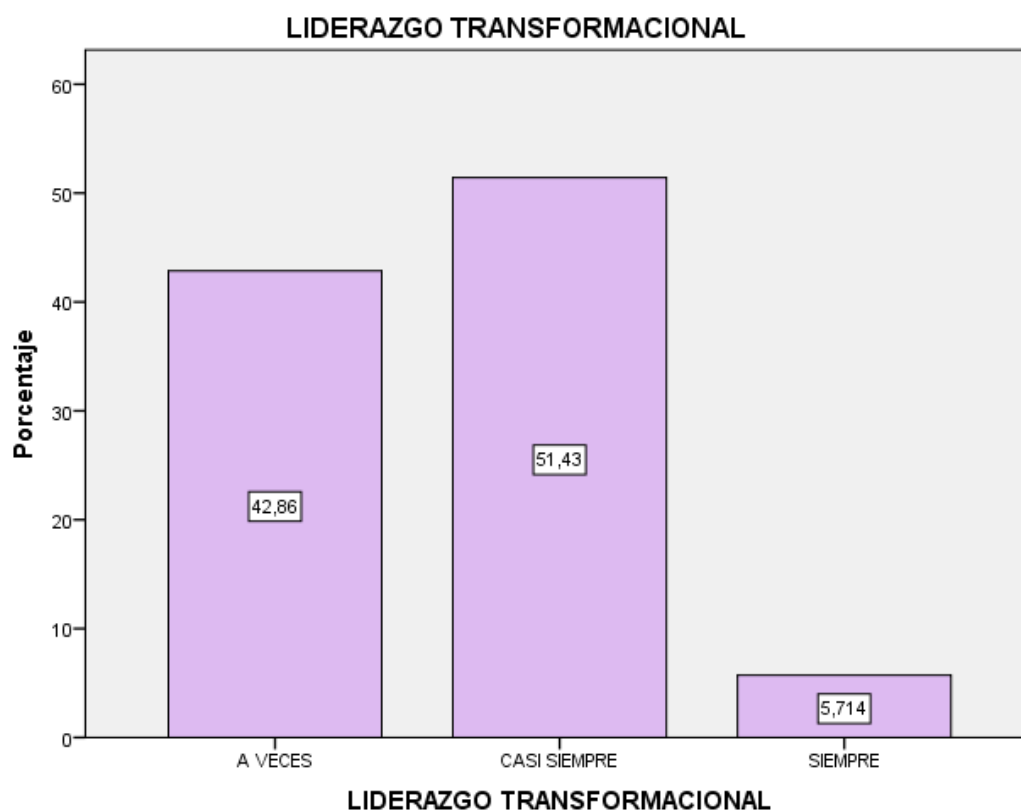
Variable 1 Liderazgo transformacional

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	15	42,9	42,9
	Casi siempre	18	51,4	94,3
	Siempre	2	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 1

Resultado de la encuesta. Variable 1



Como podemos visualizar la relación de la primera variable, indica la relación con las 35 personas encuestadas. Donde el 51.43% contestaron casi siempre, el 42.86% contestaron a veces y el 5.714% indicaron siempre conforme

a los resultados obtenidos los colaboradores manifiestan que es importante el uso del liderazgo transformacional en la empresa Imegama E.IR.L.

Tabla 8

Resultado de la encuesta. Variable 2

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	2,9	2,9	2,9
	A veces	17	48,6	48,6	51,4
Válidos	Casi siempre	16	45,7	45,7	97,1
	Siempre	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 2

Resultado de la encuesta. Variable 2



Como podemos visualizar los resultados de la tabla 9 y figura 2, se visualiza la relación a la segunda variable con un total de 35 encuestados.

Donde el 48.57% respondieron A veces, el 45.71% indicaron Casi siempre y el 2.857 indicaron A veces y Nunca. De acuerdo a los resultados obtenidos los colaboradores manifiestan que es importante el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L.

Tabla 9

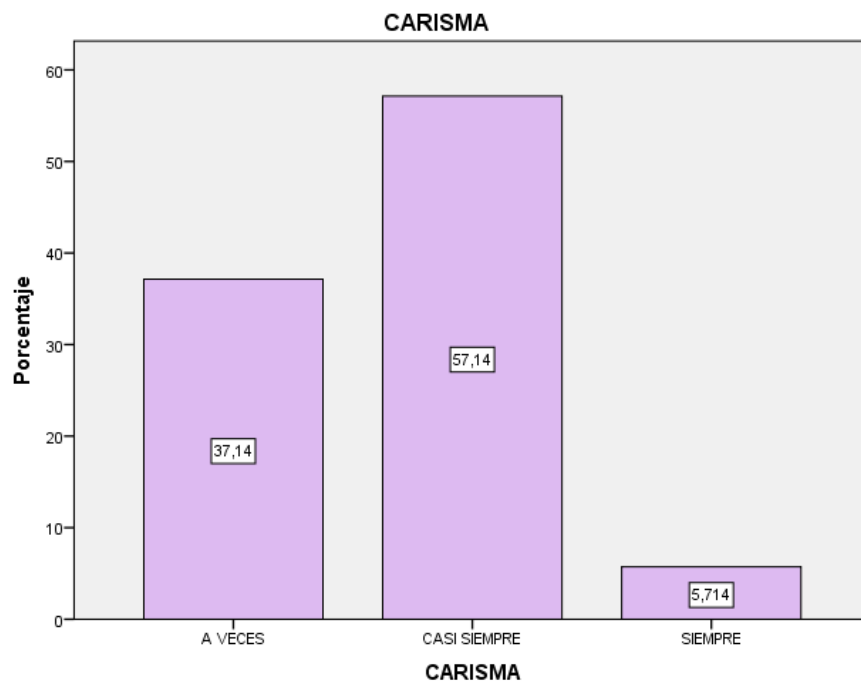
Tabla cruzada de carisma y comportamiento organizacional

		CARISMA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	13	37,1	37,1	37,1
	Casi siempre	20	57,1	57,1	94,3
	Siempre	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 3

Relación entre carisma y comportamiento organizacional



Los resultados que se observan frente a la primera dimensión donde fueron encuestados 35 colaboradores. Donde el 57.14% contestaron casi

siempre, el 37.14% contestaron a veces y el 5.714% contestaron Siempre. De acuerdo a la información arrojada los colaboradores manifiestan que es importante carisma dentro de la empresa Imegama E.I.R.L.

Tabla 10

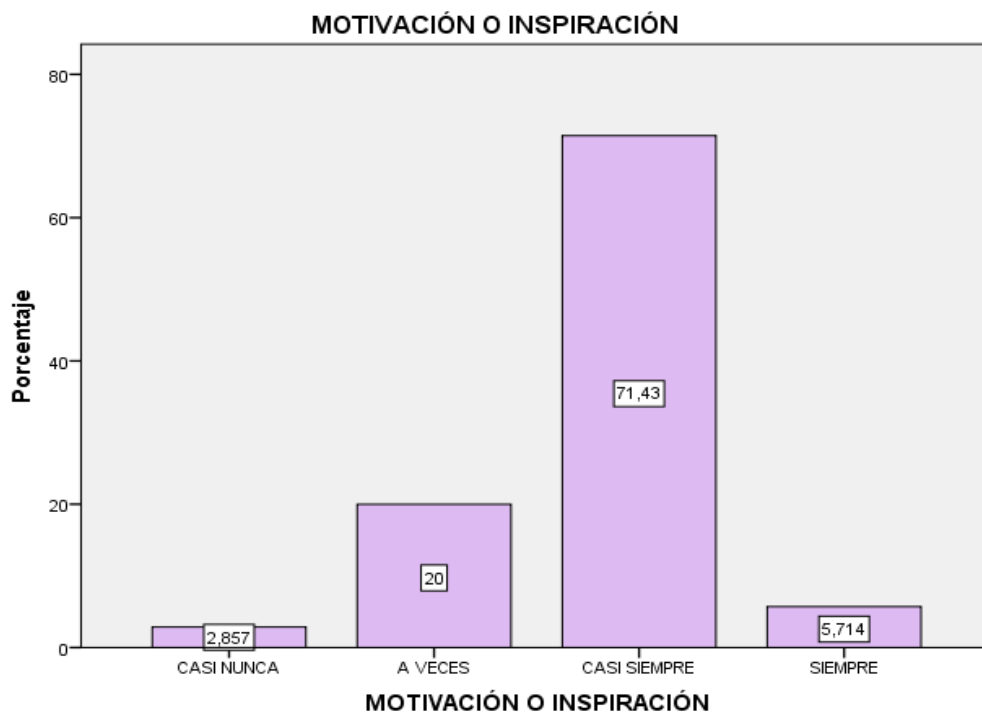
Tabla cruzada de motivación o inspiración y comportamiento organizacional

MOTIVACIÓN O INSPIRACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	2,9	2,9	2,9
	A veces	7	20,0	20,0	22,9
Válidos	Casi siempre	25	71,4	71,4	94,3
	Siempre	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 4

Relación entre motivación o inspiración y comportamiento organizacional



Referente a la tabla visualizada se da a conocer relación a la segunda dimensión, para la obtención de ellos fueron 35 personas encuestadas. Donde el 71.43% respondieron Casi siempre, el 20% respondieron A veces”, el 5.714% contestaron “Siempre” y el 2.857 “Casi nunca”, conforme a los resultados obtenidos se indica que la motivación o inspiración es muy importante para la organización.

Tabla 11

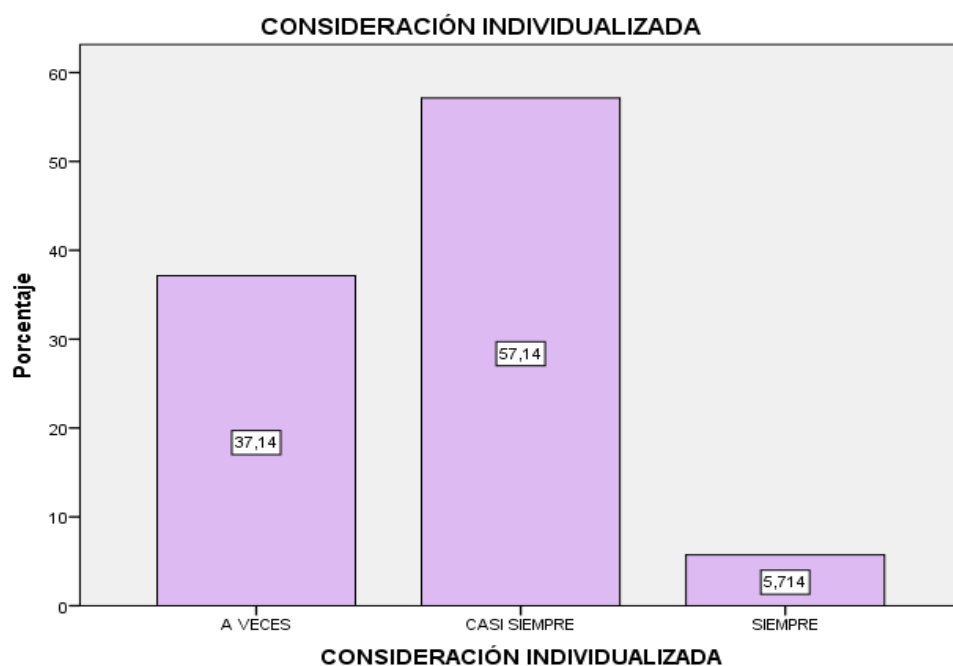
Tabla cruzada de consideración individualizada y comportamiento organizacional

CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	13	37,1	37,1	37,1
	Casi siempre	20	57,1	57,1	94,3
	Siempre	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 5.

Relación entre consideración individualizada y comportamiento organizacional



Como podemos visualizar en la tabla 11 y figura 5, el 57.14% respondieron Casi siempre, 37.14% contestaron A veces y el 5.714% contestaron Siempre. Conforme a los resultados obtenidos los colaboradores manifiestan que es importante que se mantenga una consideración individualizada dentro de la empresa Imegama E.I.R.L.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

H0: La distribución de los datos de la muestra es normal

H1: La distribución de los datos de la muestra no es normal.

Nivel de significancia $\alpha < 0.05$

Decisión:

Sig. $p < 0.05$ se rechaza la H0 y aceptamos H1

Sig. $p \geq 0.05$ se acepta la H0 y rechazamos H1

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,304	35	,000	,745	35	,000
Comportamiento organizacional	,301	35	,000	,780	35	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se utilizó el test de Shapiro-Wilk, teniendo en cuenta que el tamaño de la muestra es de 35 colaboradores, que obtuvieron estadísticos distintos para las dos variables.

Los resultados de la prueba de normalidad muestran que la variable comportamiento organizacional produjo un estadístico de 0.301 y la variable liderazgo transformacional produjo un estadístico de 0.304. Aceptamos la H1 porque el nivel de sig. para ambas variables es 0.000 que es inferior a 0.05. Como se ha comprobado que la distribución de la muestra no es normal, se emplea la Rho de Spearman para comprobar la hipótesis.

4.2.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022.

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L. Ate, 2022.

Regla de decisión

Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula

Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 13

Correlación de la hipótesis general: Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional

Los resultados entre ambas variables muestran la Sig. bilateral con un

Correlaciones			
		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,117
		N	35
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,117
		Sig. (bilateral)	,503
		N	35

valor de 0.503 siendo mayor a 0.000, por lo cual se acepta la hipótesis nula es decir que no existe relación ambas variables, teniendo una correlación positiva baja con un valor de 0.117, según Rho de Spearman. Ver anexo 7

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica: 1

H0: No existe relación entre el carisma con el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022.

H1: Si existe relación entre el carisma con el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022.

Criterios:

Sig. e $< \text{sig. i}$ se repele la H0 y admitidos la H1

Sig. $e \geq$ sig. i se admite la H0 y rechazamos la H1

Tabla 14

Correlación de hipótesis entre Carisma - Comportamiento organizacional

Correlaciones				
			CARISMA	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	CARISMA	Coefficiente de correlación	1,000	,327
		Sig. (bilateral)	.	,055
		N	35	35
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,327	1,000
		Sig. (bilateral)	,055	.
		N	35	35

En la siguiente tabla podemos visualizar el valor del nivel de sig. bilateral es de 0.055 siendo menor a 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis alterna mencionado que existe relación entre ambas variables. Por otro lado, tiene una correlación positiva muy baja con un valor de 0.327. Ver Anexo 7

Prueba de hipótesis específica 2:

H0: No existe relación entre la motivación o inspiración con el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022.

H1: Si existe relación entre la motivación o inspiración con el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022.

Criterios:

Sig. $e <$ sig. i se repele la H0 y admitidos la H1

Sig. $e \geq$ sig. i se admite la H0 y rechazamos la H1

Tabla 5

Correlación de hipótesis entre motivación o inspiración con el comportamiento organizacional

		Correlaciones			
			MOTIVACIÓN O INSPIRACIÓN	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	
Rho	de	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,404*
		O INSPIRACIÓN	Sig. (bilateral)	.	,016
			N	35	35
Spearman	de	COMPORTAMIENTO	Coefficiente de correlación	,404*	1,000
		ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	,016	.
			N	35	35

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

Referente a los resultados obtenidos de identifica que una sig. bilateral de 0.016 siendo menor a 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis alterna diciendo que existe relación entre ambas variables con una correlación positiva moderada con un 0.404 Ver anexo 7

Prueba de hipótesis específica: 3

H0: No existe relación entre la consideración individualizada con el comportamiento organizacional en la empresa Imegama, E.I.R.L., Ate, 2022.

H1: Existe relación entre la consideración individualizada con el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022.

Criterios:

Sig. $e <$ sig. i se repele la H0 y admitidos la H1

Sig. $e \geq$ sig. i se admite la H0 y rechazamos la H1

Tabla 17

Correlación de hipótesis entre consideración individualizada con el comportamiento organizacional

		Correlaciones			
			CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	
Rho	de	CONSIDERACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,021
		INDIVIDUALIZADA	Sig. (bilateral)	.	,905
			N	35	35
Spearman	de	COMPORTAMIENTO	Coefficiente de correlación	,021	1,000
		ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	,905	.
			N	35	35

Respecto a los resultados obtenidos que nos indican que la hipótesis específica 3 existe Sig. bilateral de 0.905 siendo mayor a 0.05 es decir que se rechaza la hipótesis alterna, así mismo arroja una correlación positiva muy baja con un 0.021. Ver anexo 7

V. DISCUSIÓN

Se realiza una comparación entre los resultados de la investigación y los antecedentes mencionados anteriormente en el marco teórico.

Analizar la relación que existe el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L, Ate 2022. En su tabla se identifica un nivel de correlación positiva muy baja entre ambas variables con una sig. bilateral de 0.117. Los resultados fueron comparados con Herquin (2021) el cual indica que su sig bilateral es de 0.000, lo cual genera el rechazo de la hipótesis nula, y tiene una correlación positiva baja entre sus dos variables con un Rho de Spearman es de 0.274. Los resultados obteniendo por Herquin (2021) no coinciden en cuanto a la correlación y al nivel. De tal modo Sanjeet, Abobott y Hasan (2021) describen el liderazgo transformacional como el proceso que es utilizado por los líderes para generar una conexión con sus trabajadores en la que el líder se preocupa por las necesidades individuales de los mismos y se centra en que puedan lograr su potencial. Así mismo, disciplina que estudiará la empresa y aplicará sus conocimientos para generar mayor desempeño en el trabajo de los colaboradores, entendiendo lo complicado de las relaciones interpersonales, con el objetivo de mejorar las conductas de los trabajadores y controlar las actividades humanas en el trabajo con el propósito de obtener buenos resultados de desempeño.

El primer objetivo específico que es analizar la relación entre el carisma y el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022. En su respectiva tabla tiene una sig. bilateral de 0.055 es menor a 0.05, por ello se acepta hipótesis alterna es decir que si existe relación entre ambas variables; obteniendo un resultado de 0.327 de correlación positiva muy baja. Los datos son comparados con Cortez (2019) teniendo como objetivo principal conocer la relación del liderazgo transformacional y la calidad educativa. El resultado de la correlación es de 0.490 con sig. bilateral de 0.000, la cual concluyó que existe una relación positiva moderada entre liderazgo transformacional y calidad de formación. Los resultados obtenidos por Cortez (2019) no coinciden con la correlación y la sig, bilateral. Así mismo. Galvez y Anguinada (2019) muestran que el líder con un buen carisma no solo se gana el respeto del colaborador, sino que muestra una gran confianza y seguridad lo que le genera al colaborador

desea identificarse con él, así como también comprometerse con los objetivos de la organización.

Para el objetivo específico 2 que es determinar la relación entre motivación inspiracional en el comportamiento organizacional en la empresa E.I.R.L, Ate, 2022. En su tabla los resultados arrojados indican que existe una sig. bilateral de 0.016 siendo menor a 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis alterna teniendo una correlación positiva moderada de 0.404. Se determina que no existe relación con los resultados de Ocampo (2017) ya que no coinciden con la sig. bilateral y al correlacional de la investigación. Así mismo Acendo (2022) menciona que los líderes hacen uso de métodos que motivan y crean en el colaborador tener más compromiso y ganas de pertenecer en la empresa lo cual le inspira a que puedan seguir con los objetivos de la empresa, para lo cual se necesita tener conocimiento en las habilidades sociales y humanas para poder motivar al colaborador.

El objetivo específico 3 el cual es determinar la relación entre la consideración individualizada en el comportamiento organizacional en la empresa, Imegama. determinar la relación entre consideración individualizada en el comportamiento en su tabla realizada arroja como resultado que la sig. bilateral es de 0.095 mayor a 0.05 por lo consiguiente se rechaza la hipótesis alterna. Así mismo se obtiene una correlación positiva baja de 0.021 Rodríguez (2017) concluyó que las relaciones interpersonales si inciden en comportamiento de los trabajadores con una prueba de 5.97 y una sig bilateral de 0.000. Se finaliza diciendo que no existe relación con Rodríguez (2017) ya que no existe coincidencia con la sig bilateral ni la correlación de la presente investigación. Así mismo Bass y Avolio (1999) citado por Rosales (2018) en teoría muestran que la consideración individualizada se basa en mantener empatía, cuidar, generar retos y obtener oportunidades para los colaboradores dentro de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Según los objetivos que se mencionaron en el estudio de investigación y los resultados obtenidos, a continuación, se presentan las conclusiones:

Primera. - El objetivo general de analizar que existe entre el liderazgo transformacional en el comportamiento organizacional, mencionadas en la presente investigación, dado el coeficiente (1.117) que existe correlación positiva muy baja, entonces concluye que el liderazgo transformacional tiene mucha relación con el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022.

Segunda. - Para el primer objetivo específico se pudo analizar la relación entre el carisma en el comportamiento organizacional, ya que correlación fue de 0.327 que corresponde a una correlación positiva muy baja. Es por eso que se concluye mencionando que hay relación entre el carisma y el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022., es decir que a medida que a los colaboradores se les motive a tener un buen carisma en la empresa el comportamiento mejorará.

Tercera. - Para el segundo objetivo específico se pudo determinar la relación entre la motivación o inspiración en el comportamiento organizacional, según los resultados obtenidos tienes una correlación positiva moderada del 0.404 Se concluye mencionando que existe relación entre la motivación o inspiración en el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022., es decir que a medida que la motivación sea mayor en el colaborador es más posible que la producción ascienda de forma considerable.

Cuarta. - Para el tercer objetivo específico el cual es determinar la relación consideración individualizada en el comportamiento organizacional, tiene una sig. bilateral (0.201), el cual es una correlación positiva muy baja. Se concluye mencionando que existe relación entre la consideración individualizada en el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022., es decir que si se comunican de forma individual o persona con el colaborador mejorará su desempeño y confianza dentro de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. - Según los resultados de las variables, se identifica una correlación positiva muy baja en Imegama E.I.R.L., se sugiere poner énfasis y realizar charlas informativas para poder identificar cuáles son las debilidades en cuanto al manejo del liderazgo transformacional y así mejorar de forma considerable.

Segunda. - Como segunda recomendación entre carisma y comportamiento organizacional de los colaboradores en Imegama E.I.R.L. Se observa una correlación positiva muy baja, se sugiere a la entidad ayudar a los colaboradores a influenciar a que ellos tengan un buen carisma frente a algunos problemas que se presenten para que puedan mantener la calma y brindar posibles soluciones en su momento.

Tercera. - Como tercera recomendación entre motivación o inspiración en el comportamiento organizacional de los colaboradores en Imegama E.I.R.L., se observa una correlación positiva moderada, se sugiere que el líder de la empresa siga siendo la persona ejemplar ya que es el indicado para motivar a los colaboradores con bonos, descansos, etc., y así poder lograr los objetivos trazados de la empresa.

Cuarta. - Como cuarta recomendación entre consideración individualizada en el comportamiento organizacional en la empresa Imegama, se observa una correlación positiva muy baja, se sugiere poner más énfasis y tener mayor comunicación con el colaborador de manera que se sienta más en confianza para poder solucionar la dificultad que se presenta ya sea personal o laboral.

Referencias

- Abrashoff, K. (2019). *“Liderazgo: Poderosas Habilidades De Liderazgo Para Influir Y Mejorar La Comunicación”*. Biblioteca Nacional del Peru. Obtenido de <https://bpdigital.bnp.gob.pe/info/liderazgo-poderosas-habilidades-de-liderazgo-para-influir-y-mejorar-la-comunicacion-00191527>
- Andrew J. (2003) *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Recuperado de: [Fundamentos de Comportamiento Organizacional - Andrew J. DuBrin - Google Libros](#)
- Arispe, C., Yangali, J., Lozada, O. y Acuña, L. (2020). *La investigación científica*. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf>
- Arias, F. (2012) *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6.a ed.). Recuperado de: [El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta ... - Fidias G. Arias - Google Libros](#)
- Alarcon, R. (2016) *una mirada al comportamiento organizacional desde la perspectiva de tres grandes pensadores, Max Weber, Henry Fayol y Frederick Taylor*. *Revista de administración científica*. pág. 92 - 96.
- Alpuche, E., & Leines, L (2021) *The analysis of organizational behavior: A perspective from the activation in the framework of COVID-19*. Recuperado de : <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=ee7914cd-d03c-49ec-89cc-c5f293de0b1d%40redis>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tip+de+investigaci%C3%B3n+aplicada&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiDp63xrvv3Ah_XAFrkGHREMAEQ6AF6BAqJEAI#v=onepage&q&f=false
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, Estados Unidos: The Free Press.
- Bass, B. (1998). *Transformational Leadership, Military and Educational Impact*. Nueva Jersey, Estados Unidos: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B., y Avolio(1999). *Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership*. *European journal of work and organizational psychology*. Recuperado de: http://techtied.net/wp-content/uploads/2007/10/bass_transformational_leadership.pdf

- Bach, C. (2019). *liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz el marañón E.I.R.L. Lambayeque, 2018*. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración, Universidad señor de Sipán.)
- Benites Rebaza, D. A., Carlos Villanueva, K. D., Gutierrez Benites, R. P., & Santisteban Baldera, R. M. (2019). *Influencia del liderazgo transformacional sobre el trabajo significativo de los empleados*.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la administración para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia. Recuperado de: [Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades ... - César Augusto Bernal Torres - Google Books](#)
- Bravo, M. (2016). *Comercializadoras de productos lácteos en Portoviejo para la mejora de su desempeño empresarial*. (tesis previa la obtención del título de ingeniero comercial con mención especial en administración agroindustrial y agropecuaria, en la escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Ecuador)
- Cassany, D. (2009). *La cooperación en ELE: De la teoría a la práctica*. Francia: Université de Montréal.
- Cano, J., y Revilla, C. (2022). *Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño laboral en los hoteles 3 y 4 estrellas del distrito de Huancayo , año 2020*. (Tesis para optar el grado de licenciado en Administración en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú)
- Centeno, J. (2019). Estilo de liderazgo y seguidores. *Gestión y liderazgo* (1), 32. Recuperado de: https://issuu.com/revista_gestion/docs/revista_gestion_liderazgo_2019-1
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Company Acsendo, a. C. (30 de 5 de 2022). *Las 4 dimensiones del liderazgo transformacional*. (©. C. Company., Ed.) Bogota, Colombia. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/las-4-dimensiones-del-liderazgo-transformacional>.

- Cortez, R. (2020). Liderazgo transformacional y calidad educativa en el instituto de Educación superior tecnológico. (Tesis para optar el grado de Maestro en administración de la educación en la Universidad César Vallejo, Perú).
- Cohaila, A. (2019). El liderazgo transformador de dirigentes y el ambiente organizacional en las empresas de Tacna. (Tesis para optar el grado de licenciada en Administración en la Universidad Nacional Jorge Basadre, Tacna)
- Poccopachi, K., (2021). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Yunco Fabrica de Imaginación. (Tesis para optar el grado de licenciada en administración en la universidad César Vallejo, Perú).
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Dominguez, R. y Garcia, S. (2003). *Introducción a la teoría del conflicto en las organizaciones*. Madrid, España. Universidad Rey Juan Carlos.
- Fishman, D. (2005a). *El líder transformador I*. Lima, Perú Orbis Ventures.
- Fishman, D. (2005b). *El líder transformador II*. Lima, Perú: Orbis Ventures.
- Galvez, R., Aguinaga, V., & al, e. (2019). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en una institución pública*. Lima: Apogeo
- Guevara, C. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz el marañón*. (tesis para optar el grado de licenciada en administración(en la univervdad Señor de Sipan- Perú
- Gonzáles, K. (2021). *Comportamiento organizacional y gestión de talento humano*. (Tesis para optar el grado de licenciatura en psicología industrial/organizacional, en la universidad Rafael Landívar-México.
- Herquin, A. (2021) Dimensiones del Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del talento humano. (Tesis para optar el grado de Licenciada en Administración en la Universidad Católica de Santiago – Manta.

- Huilcapi, M., Castro, G., Jácome, G. (2017) *Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial*. Babahoyo, Ecuador. Universidad técnica de Babahoyo.
- Lerma, A., (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. Editorial Thompson. México.
- Leithwood, K., Mascal, B. y Strauss. T. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. Editorial Routledge Press. EEUU
- Littlewood, H. y Uribe, J. (2018). *Psicología Organizacional en Latinoamérica*. Recuperado de: [Psicología organizacional en Latinoamérica - Herman Frank Littlewood Zimmerman, Jesús Felipe Uribe Prado - Google Libros](#)
- López, R. (1998). *La metodología de la encuesta*. México: Consejo Nacional de Artes y Ciencias.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U. <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesismetodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativacualitativa-yredacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupaspaitacc81n-20>
- Ocampo, A. (2017). *Comportamiento organizacional y calidad de servicio administrativo según estudiantes de educación inicial en la Universidad Nacional de Educación , 2017*.
- Reyes, B. y Rivera, s. (2021). *Factores del liderazgo transformacional que contribuyen con el bienestar de los trabajadores en el sector industrial*. (Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad peruana de ciencias aplicadas).
- Rodríguez, D. (2017). *Las relaciones interpersonales en el comportamiento organizacional de los trabajadores de Servientrega Ambato S.A.*
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación

- Roselia, M. (2016) institutions and their impact on the organizational behavior. Recuperado de: <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=14&sid=ee7914cd-d03c->
- Sardón, D. (2017), Liderazgo transformacional y gestión Escolar en instituciones educativas. Rev. Investig. Altoandin. 2017; Vol 19 N° 3: 295 – 304. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Valbuena, M., Morillo, R., Montiel, M. y Hernández, J. (2012). *Gerencia estratégica y los conflictos organizacionales*. Multiciencias, 12(), 270-276.
- Verastegui, M (2020). *Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac – 2020*. (tesis para obtener el título de licenciada en administración de empresas, Universidad Autónoma del Perú).

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Liderazgo Transformacional	El liderazgo transformacional da a conocer que para ser un buen líder transformacional exitoso se necesita tener y desarrollar ciertas características para establecer un clima adecuado ya que eso va a permitir guiar a los colaboradores a cargo del líder (Abrashoff, 2019)	Para la medición de la variable liderazgo transformacional se utilizará el cuestionario dado por dos indicadores por cada dimensión mediante la aplicación de la escala de Likert.	Carisma	Esfuerzo	1,2	Ordinal Medicación: Likert (1) Nunca, (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Autoestima	3,4	
			Motivación o inspiración	Comunicación	5,6	
				Compromiso	7,8	
			Consideración Individualizada	Atención	9,1	
				Esfuerzo	11	
Comportamiento Organizacional	el comportamiento organizacional es la disciplina que estudiará la empresa y aplicará si conocimiento para generar mayor desempeño en el trabajo de los colaboradores, entendiendo lo complicado de las relaciones interpersonales, con el objetivo de mejorar las conductas de los trabajadores y controlar las actividades humanas en el trabajo con el propósito de obtener buenos resultados de desempeño. (Roselia, 2016)	Para realizar la medición de la variable comportamiento organizacional se utilizará el cuestionario que está distribuido por 2 indicadores por cada dimensión mediante la aplicación de escala de Likert.	Motivación laboral	Motivación	12,13	Ordinal Medicación: Likert (1) Nunca, (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Reconocimiento	14,15	
			Trabajo en equipo	Autonomía	16,17	
				Desempeño	18,19	
			Conflicto organizacional	Rendimiento	20,21	
				Dedicación	22,23	

Nota: Dimensiones de liderazgo transformacional según Abrashoff (2019). Dimensiones e indicadores de comportamiento organizacional según Roselia (2016).

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



Cuestionario sobre: Liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022.

A. Introducción:

Estimado(a) colaborador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional.

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad
- Lea determinadamente coma ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X".

El significado de cada número es: 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre

Liderazgo Transformacional		1	2	3	4	5
1	Considera que el líder le presta atención mientras usted le habla					
2	Comprende lo que el líder intenta decir, aunque sea de formas poco usuales					
3	Considera que los problemas personales del líder influye de manera negativa en el ámbito laboral					
4	Considera que su líder tiene buena actitud ante algunos problemas que se presentan en el trabajo					
5	Considera que su trabajo se le capacita constantemente					
6	Considera que el líder tiene una buena comunicación con los colaboradores					
7	Considera que el líder le premia con algún reconocimiento cuando logras realizar un trabajo de manera exitosa					
8	Considera que el líder y la empresa tienen el objetivo claro					
9	Considera que el líder debe prestar atención a los requerimientos de los empleados					
10	Considera que el líder tiene confianza en sí mismo y lo proyecta hacia sus colaboradores					
11	Considera que el líder mantiene informado a los colaboradores acerca de la situación de la empresa					



Cuestionario sobre: Liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022.

A. Introducción:

Estimado(a) colaborador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional.

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad
- Lea determinadamente como ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X".

El significado de cada número es: 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre

Comportamiento Organizacional		1	2	3	4	5
12	Se siente motivado al realizar las actividades en su centro de trabajo					
13	Considera que la misión de la empresa le hace sentir que su trabajo es importante					
14	Considera que en su centro de trabajo reconocen su labor al realizar los trabajos a tiempo					
15	Considera que se preocupan por usted como persona y no simplemente como colaborador					
16	Considera que trabajar en equipo es más factible para usted					
17	Considera que los conflictos personales de sus compañeros influyen en sus actividades diarias					
18	Considera usted prefiere realizar sus actividades de manera independiente que en equipo					
19	Considera que trabajando en equipo aumenta de forma positiva su desempeño					
20	Considera que hay momentos en el que está en desacuerdo con su líder o compañeros					
21	Considera que dedica tiempo a crear soluciones para los conflictos que se dan en su centro de labores					
22	Considera que a pesar de los conflictos usted rinde del mismo modo en sus actividades					
23	Considera que le dedica tiempo a actividades no relacionadas con su trabajo en su centro de labores					

Anexo 3: Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. ALVA ARCE, Rosel César
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial – UCV- ATE
- I.3. Especialidad del experto: Administración – Recursos Humanos
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: VILLALVA LAURA GERALDI YELMIRA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

CALIFICACION – EXCELENTE.

Los instrumentos de validación reúnen las exigencias académicas.

CORREGIR. Las 11 preguntas corregir pasando de forma interrogativa a forma afirmativa y sin signos de interrogación.

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81%

Ate, 20 de setiembre del 2022



Firma de experto Informante
DNI N° 10487368

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. ALVA ARCE, Rosel César
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 1.3. Especialidad del experto: Administración – Recursos Humanos
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: VILLALVA LAURA GERALDI YELMIRA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muybueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

CALIFICACION – EXCELENTE.

Los instrumentos de validación reúnen las exigencias académicas.

CORREGIR. Las 12 preguntas corregir pasando de forma interrogativa a forma afirmativa y sin signos de interrogación.

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

81%

Ate, 20 de setiembre del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 10487368

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Miguel Bardales Cárdenas
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Villalva Laura Geraldí Yelmira

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				71	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				71	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				71	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				71	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				71	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				71	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				71	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				71	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				71	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				71	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					71	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Liderazgo transformacional

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicar

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

71 %

Ate, 24 de setiembre del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Miguel Bardales Cárdenas
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Villalva Laura Geraldí Yelmira

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				72	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				72	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				72	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				72	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				72	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				72	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				72	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				72	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				72	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				72	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					72	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Comportamiento organizacional

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicar

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

72 %

Ate, 24 de setiembre del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CANDIA MENOR MARCO ANTONIO
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Parcial - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: Dr. en Administración
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: VILLALVA LAURA GERALDI YELMIRA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			



III. PIÑÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

Ate, 19 de septiembre del 2022

Firma de experto informante
DNI N°10050551

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CANDIA MENOR MARCO ANTONIO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: D. en Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: VILLALVA LAURA GERALDI YELMIRA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

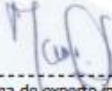
IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

Ate, 19 de septiembre del 2022



Firma de experto informante
DNI N°10050551

Anexo 4: Matriz de datos

Variable		Liderazgo Transformacional										
Dimensiones		Carisma				Motivación o inspiración				Consideración individualizada		
Indicadores		Esfuerzo		Autoestima		Comunicación		Compromiso		Atención		Esfuerzo
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11
PARTICIPANTES	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
	2	3	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4
	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3
	5	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3
	6	3	3	2	5	4	4	3	5	3	3	5
	7	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2
	8	5	3	1	5	3	5	5	5	3	5	5
	9	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3
	10	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3
	11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
	12	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	13	3	2	3	4	2	4	5	5	4	5	3
	14	4	5	2	5	5	4	4	4	5	5	4
	15	5	3	3	3	5	3	4	5	4	4	5
	16	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
	17	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
	18	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3
	19	5	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3
	20	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3
	21	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
	22	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
	23	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4
	24	3	2	3	3	5	3	3	3	5	3	3
	25	5	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4
	26	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
	27	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3
	28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
	29	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
	30	3	3	4	5	5	5	3	3	3	4	3
	31	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
	32	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
	33	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
	34	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
	35	5	1	2	2	3	3	3	4	4	4	3

Variable	Comportamiento organizacional												
Dimensiones	Motivación laboral				Trabajo en equipo				Conflicto organizacional				
Indicadores	Motivación		Reconocimiento		Autonomía		Desempeño		Rendimiento		Dedicación		
Preguntas	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	
PARTICIPANTES	1	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2
	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3
	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	5
	5	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	2	3
	6	5	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3
	7	3	3	5	3	4	4	3	2	4	4	4	4
	8	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	1
	9	3	3	4	3	5	3	5	4	3	3	4	1
	10	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
	11	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
	12	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2
	13	3	4	3	4	5	2	3	5	3	4	3	3
	14	3	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2
	15	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	2
	16	4	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4
	17	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3
	18	4	4	4	4	4		3	3	3	3	4	4
	19	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
	20	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4
	21	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3
	22	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	23	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
	24	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4
	25	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
	26	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
	27	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
	28	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	29	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2
	30	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3
	31	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
	32	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
	33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
	34	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
	35	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 5: Permiso de la empresa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización: Imegama E.I.R.L.	RUC: 20608531034
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Gary Max Ramos Delgado	DNI: 40663028

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en la empresa Imegama E.I.R.L., Ate, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Villalva Laura Geraldí Yelmira	DNI: 48941804

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 03 de mayo del 2021

Firma: _____

GARY MAX RAMOS DELGADO
Gerente General

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 7: Grado de correlación de Rho de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativo grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativo muy alta
-0,7 a - 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a - 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Tomada de Martínez y Campos (2015)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA IMEGAMA E.I.R.L., ATE, 2022", cuyo autor es VILLALVA LAURA GERALDI YELMIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29.00%, 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 Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX DNI: 08814139 ORCID: 0000-0003-1061-5300	Firmado electrónicamente por: JNAVARROT el 25- 11-2022 14:43:40

Código documento Trilce: TRI - 0448003