



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estilos de liderazgo y la intención de rotación en una empresa
agroindustrial de Chiclayo, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Lamela Cubas, Luis Fernando (orcid.org/0009-0004-8826-4138)

ASESOR:

Dr. Nauca Torres, Enrique Santos (orcid.org/0000-0002-5052-1723)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Quiero dedicar este logro a todos los que me han apoyado en mi camino para lograr obtener mi título profesional. A mi madre, por su amor incondicional y por ser mi mayor fuente de inspiración. A mi esposa e hijo, por su constante aliento y por animarme en los momentos difíciles. A mis profesores, por transmitirme sus conocimientos y por guiarme en mi formación académica. Agradezco también a todas aquellas personas que de alguna manera contribuyeron a mi crecimiento personal y profesional.

Gracias a cada uno de ustedes, esta tesis no solo representa mi crecimiento académico, sino también un testimonio de gratitud hacia todos aquellos que han sido parte de mi trayectoria. Este título es un símbolo de nuestro trabajo colectivo y de lo mucho que podemos lograr cuando nos apoyamos mutuamente.

¡A todos ustedes, mi eterno agradecimiento!".

Lamela Cubas, Luis Fernando

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo y toda su plana docente, en especial a mi asesor al Dr. Enrique Nauca.

Lamela Cubas, Luis Fernando

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo, 2023", cuyo autor es LAMELA CUBAS LUIS FERNANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 27 de noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS DNI: 41657065 ORCID: 0000-0002-5052-1723	Firmado electrónicamente por: ENAUCAT el 17-12- 2023 20:20:56

Código documento Trilce: TRI - 0667585

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LAMELA CUBAS LUIS FERNANDO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LAMELA CUBAS LUIS FERNANDO DNI: 45329202 ORCID: 0009-0004-8826-4138	Firmado electrónicamente por: LLAMELACU el 29-11- 2023 17:16:28

Código documento Trilce: TRI - 1397833

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	133
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Validez por juicio de expertos</i>	14
Tabla 2 <i>Coefficientes de Alfa de Cronbach</i>	15
Tabla 3 <i>Nivel de la variable estilos de liderazgo</i>	17
Tabla 4 <i>Nivel de la variable intención de rotación</i>	18
Tabla 5 <i>Correlación de cada dimensión de los estilos de liderazgo y la intención de rotación</i>	19
Tabla 6 <i>Correlación de los estilos de liderazgo y la intención de rotación</i>	20

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 <i>Esquema de investigación</i>	11
--	----

RESUMEN

La intención de rotación es una problemática común a todas las compañías e influye en aspectos tanto económicos como intelectuales, la importancia de estudiar este tema resulta imprescindible para el crecimiento económico (ODS-8), en particular para las empresas agroindustriales donde la mano técnica es escasa. El objetivo general fue evaluar la relación de los estilos de liderazgo en la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo. Fue una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional. La muestra seleccionada fue de 46 colaboradores. El instrumento para la recolección de datos fueron dos cuestionarios con confiabilidad de 0.95 y 0.979 respectivamente. Los resultados indicaron un nivel medio de los estilos de liderazgo (74%) y la intención de rotación (74%) y una relación positiva muy fuerte y significativa ($Rho=0.981$, $Sig.=0.000$) entre las mismas. Las correlaciones de la intención de rotación con las dimensiones: liderazgo transformacional ($Rho=0.960$), liderazgo transaccional ($Rho=0.981$), liderazgo Laissez-Faire ($Rho=0.903$) representaron correlaciones positivas muy fuertes y significativas ($Sig.=0.000$). El estudio concluye afirmando una relación entre las variables de estudio, en ese sentido se necesita implementar mejoras en lo que corresponde en la integración y en estrategias para evitar una alta rotación.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, intención de rotación en una empresa agroindustrial, crecimiento económico, relación positiva.

ABSTRACT

The turnover intention is a problem common to all companies and influences both economic and intellectual aspects. The importance of studying this topic is essential for economic growth (SDG-8), particularly for agroindustrial companies where technical expertise is essential. limited. The general objective was to evaluate the relationship between leadership styles and turnover intention in an agroindustrial company in Chiclayo. It was applied research, with a non-experimental, transversal design and correlational scope. The selected sample was 46 collaborators. The instrument for data collection were two questionnaires with reliability of 0.95 and 0.979 respectively. The results indicated a medium level of leadership styles (74%) and turnover intention (74%) and a very strong and significant positive relationship ($Rho=0.981$, $Sig.=0.000$) between them. The correlations of turnover intention with the dimensions: transformational leadership ($Rho=0.960$), transactional leadership ($Rho=0.981$), Laissez-Faire leadership ($Rho=0.903$) represented very strong and significant positive correlations ($Sig.=0.000$). The study concludes by affirming a relationship between the study variables, in that sense it is necessary to implement improvements in what corresponds to the integration and strategies to avoid high turnover.

Keywords: Leadership styles, turnover intention in an agroindustrial company, economic growth, positive relationship.

I. INTRODUCCIÓN

Los estilos de liderazgo en la organización han sido identificados como un área potencial para mejorar el desempeño organizacional. Así por ejemplo el estilo de liderazgo transformacional, en particular, ha sido reconocido como un enfoque bastante único para el apoyo a los empleados, con la capacidad de revolucionar significativamente el desempeño organizacional (Agarwal, 2019). La intención de rotación es una problemática común a todas las compañías e influye en aspectos como la selección, formación, rendimiento, entre otros, del personal, teniendo en cuenta tanto los costes económicos como intelectuales que esto supone para las mismas (Romero-Espínola y Palacini, 2020).

Varias variables dentro de una organización pueden influir en el liderazgo. La principal influencia es la cultura y el sistema de valores de la compañía, que distingue a una empresa de otra. El tipo de liderazgo necesario en una organización puede no ser necesario en otra, y esto puede estar determinado por las metas y la visión de la organización. Asimismo, esto está relacionado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8: Trabajo decente y crecimiento económico en el sentido que un adecuado liderazgo impacta en las organizaciones y esto a su vez genera que los colaboradores tengan un trabajo decente y haya desarrollo económico alrededor de la empresa (Jabeen y Rahim, 2021).

En el ámbito internacional, incluir en la gestión empresarial la capacitación de liderazgo es fundamental para administrar e influir en la evolución y los cambios en la prestación de servicios. Una encuesta de altos ejecutivos en EE. UU. reveló la importancia de identificar tales características de liderazgo, y los encuestados afirmaron que los líderes que no pueden manejar sus responsabilidades de gestión más amplias recién adquiridas inevitablemente serán reemplazados por otros que puedan (Bulińska-Stangrecka et al., 2021).

Existen numerosos estilos de liderazgo que tienen un impacto en el desempeño organizacional. El estilo de liderazgo parece tener un efecto en la cultura de la organización, que a su vez influyó en el desempeño de la organización. Además de eso, Kwon y Kim (2020) demostraron este hecho al examinar la asociación de los estilos de liderazgo y el éxito organizacional. La ausencia de tales características de liderazgo en una organización podría afectar la capacidad de la

organización para desempeñarse con éxito e influir en la rotación del personal (Agarwal, 2019).

Un estilo de liderazgo laissez-faire aumenta el desempeño general de una organización (Work et al., 2017). Los estilos de liderazgo tienen un impacto considerable en el funcionamiento de las pequeñas y grandes empresas (Aldholay et al., 2018). El liderazgo efectivo mejora la productividad organizacional sin duda alguna, toda organización que desee sobrevivir y prosperar en un entorno competitivo de mercado global debe contar con la ayuda de líderes capaces. (Gemedá y Lee, 2020),

Sin embargo, el estilo del líder no puede ser el único responsable del desempeño de los empleados o del logro de las metas empresariales. Los trabajadores también juegan un papel importante. Percepciones de los empleados sobre el estilo de liderazgo de su supervisor, así como sus sentimientos acerca de su propia capacidad para desempeñarse y alcanzar las metas organizacionales, parecen ser factores significativos, particularmente el nivel de apoyo que reciben, parecen tener un impacto en el desempeño y la intención de rotación de los mismos (Sadía y Aman, 2018).

En Perú, el 42% de los trabajadores cree que el tiempo ideal para permanecer en una empresa es menos de cinco años. Al respecto, el 54% de los jóvenes cree que debe cambiar de trabajo antes de los tres años. Esta tendencia está impulsada en gran medida por nuevos aprendizajes, el deseo de mejores oportunidades laborales y un óptimo equilibrio de la vida personal y laboral (Pérez, 2023).

A nivel local, en una agroindustria de la ciudad de Chiclayo, se ha podido evidenciar una alta rotación de personal lo que afecta los indicadores y desempeño de esta organización. La tasa de rotación de personal ha ido aumentando año tras año, situación que preocupa a la gerencia general, considerando que algunas labores agroindustriales requieren de una mano de obra especializada y está cada vez es más escasa.

Las causas por las que renunciaron era por el trato y liderazgo que recibían de su jefe inmediato superior. Tal como lo indica Agarwal (2019), la ausencia de características de liderazgo en una organización podría afectar la capacidad de la organización para desempeñarse con éxito e influir en la rotación de los empleados.

Dentro de las consecuencias la empresa podría estar destinada al fracaso al no contar con personal técnico especializado, baja productividad e incluso grandes pérdidas económicas. Tal como lo indica Kwon y Kim (2020) quienes demostraron este hecho al examinar la asociación entre diferentes estilos de liderazgo y el éxito organizacional.

Por lo expuesto se formuló la pregunta principal: ¿cuál es la relación de los estilos de liderazgo en la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo? Las preguntas específicas tenemos: ¿cuál es el nivel de los estilos de liderazgo en una empresa agroindustrial de Chiclayo?, ¿cuál es el nivel de la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo?, ¿cuál es la relación de las dimensiones de los estilos de liderazgo en la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo?

Este estudio tuvo justificación por conveniencia, puesto que la empresa agroindustrial conoció la asociación de estilos de liderazgo en la intención de rotación para poder tomar alguna medida al respecto. Por relevancia social porque se enfocó en el recurso humano que para la organización constituye un capital cada vez más escaso. Por otro lado, se justificó por su utilidad metodológica porque este estudio sirvió de referencia para futuros instrumentos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

El objetivo general fue determinar la relación de los estilos de liderazgo en la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo. Los objetivos específicos son: evaluar el nivel de los estilos de liderazgo en una empresa agroindustrial de Chiclayo, evaluar el nivel de la IR en una empresa agroindustrial de Chiclayo, determinar la relación de las dimensiones de los estilos de liderazgo en la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo.

La hipótesis principal planteada fue: la relación de los estilos de liderazgo y la intención de rotación es significativa en una empresa agroindustrial de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes que dan soporte a esta investigación, tenemos que, en entorno internacional, en Sri Lanka, los investigadores Kanchana y Jayathilaka (2023) analizaron el impacto de los factores psicográficos y sociodemográficos en la rotación de empleados. Este tipo de investigación fue cuantitativa con una población de estudio fueron 230 profesionales de las nuevas empresas de Sri Lanka. Los resultados verificaron que la satisfacción laboral y el apoyo de los compañeros de trabajo tienen un impacto negativo en la rotación de empleados ($Rho=-0.5864$), mientras que el intercambio de miembros líderes tiene un impacto positivo en la rotación de empleados, donde el 71,74% de la variación en la rotación de empleados se explica por la variación en la satisfacción laboral y apoyo de los compañeros de trabajo. Concluyen identificando las áreas en las que la gerencia debe enfocarse para minimizar la rotación de empleados y retener a los empleados experimentados y calificados.

En Malang, los investigadores Nurtjahjono et al. (2023) tuvieron como propósito explicar el efecto de la satisfacción en el trabajo sobre las intenciones de rotación con compromiso organizacional como variable interviniente. Fue cuantitativa, con una muestra de 113 empleados del Banco Pembangunan Daerah Jawa Timur, sucursal de la ciudad de Malang. Los resultados mostraron la asociación de la satisfacción laboral e intención de rotación, a través del compromiso organizacional, la cual tuvo un valor de P Values de 0.027 (≤ 0.05) con T-Statistic de 2.212 ($> 1,96$). Se concluye que el compromiso organizacional tiene una influencia significativa al mediar la satisfacción laboral frente a la intención de rotación.

En Indonesia, los investigadores Sabarrudin y Djamil (2023) investigaron la conexión entre las organizaciones comprometidas y la motivación y la intención de rotación en PT BGR Logistik utilizando la satisfacción laboral como una variable interviniente. Usando una técnica de muestreo aleatorio, 277 personas fueron incluidas en la muestra. El método de investigación en este estudio utiliza un enfoque cuantitativo. Probaron que el compromiso organizacional tiene una influencia negativa en la intención de rotación ($Rho= -0.225$). La satisfacción laboral tiene una influencia negativa en la intención de rotación ($Rho= -0.288$). La motivación tiene una influencia negativa en la intención de rotación ($Rho= -0.265$).

La satisfacción laboral tiene un impacto negativo en la intención de rotación ($Rho = -0.008$). Concluye que la rotación de empleados disminuye en proporción directa al compromiso organizacional, así mismo tener un alto nivel de satisfacción laboral puede ayudar a las personas a sentir menos la necesidad de cambiar de trabajo y por último a mayor compromiso organizacional, mayor satisfacción laboral y menor inclinación a abandonar la empresa.

En Makassar, los investigadores Haeruddin et al. (2023) examinaron el efecto parcial de los empleados en conflicto individuales sobre la intención de rotación en Karya Multi Reksa. La investigación cuantitativa empleó como muestra a 51 empleados. Los resultados indican que con base en la determinación de 0.491 o 49.1%, es decir que la variable conflicto individual el aporte de influencia de 49.1% a la intención de rotación. El 50,9% restante fue influenciado por otros factores que no se investigan. Concluyen que el conflicto una influencia significativa en la intención de rotación de los empleados.

En Lahendong WKP, los investigadores Mokorimban et al. (2023) examinaron la influencia de los estilos de liderazgo y el sistema de recompensas en el desempeño de los empleados en PT, con participación de 78 encuestados. Sus resultados muestran que la prueba F en la salida de ANOVA utiliza el nivel de significación del 5 % ($\alpha = 0,05$), con un nivel significativo es 0,000; Grado de libertad (gl) de 2:78, el valor de la cuenta F es 72,455 y la tabla F es 3,11; mostrando que $72.455 > 3.11$, $F_{count} > F_{table}$. Concluye, estilos de liderazgo y el sistema de recompensas parcial y simultánea tuvieron una influencia positiva en el desempeño del personal en PT.

En Batam Island, los investigadores Mugi y Irsutami (2023) buscaron probar el efecto de estilos de liderazgo, la confianza en los superiores y la satisfacción laboral en el desempeño del personal. La presente investigación se realizó en el área del Parque Industrial Batamindo con una muestra de 165 trabajadores. El nivel de percepción del estilo de liderazgo es 0,372 por parte de los colaboradores, lo que significa que la variable estilo de liderazgo afecta el desempeño en 0.372. Concluyen que estilos de liderazgo, la confianza en los superiores y la satisfacción laboral tienen una influencia positiva en el desempeño, permitiéndole a la empresa disminuir su rotación de personal.

A nivel nacional, en Lima, Segura (2020) estudió la asociación del liderazgo organizacional y la intención de rotación en una organización de recursos humanos de esa localidad. Fue correlacional con 65 trabajadores que respondieron la encuesta. El 52.31% percibió en nivel medio del liderazgo organizacional y el 44.62% nivel alto de la intención rotacional; indicando una asociación negativa baja del liderazgo organizacional y su dimensión liderazgo transformacional con la intención de rotación ($Rho = -0.133$, $p=0.289$; $Rho = -0.048$, $p=0.706$). Una asociación positiva baja significativa entre la dimensión liderazgo transaccional con la intención de rotación ($Rho = 0.013$, $p=0.919$). Concluye afirmando que entre las variables hay una relación no positiva.

En Lima, Calderón (2022) analizó la asociación del liderazgo gerencial y la rotación del personal en una farmacéutica local. Fue correlacional de 49 trabajadores que respondieron la encuesta. El 57% percibió en nivel medio en el liderazgo gerencial y el 45% nivel alto de la rotación del personal, con una relación no positiva del liderazgo transaccional y la rotación de personal ($Rho = -0.345$, $p=0.000$). El estudio concluye indicando que existe una asociación negativa baja entre las variables.

En Lima, Barrantes y Oviedo (2022) buscaron conocer la correlación de estilos de liderazgo y la intención de rotación en una empresa privada de esa ciudad. Fuer correlacional de 114 que respondieron la encuesta. Sus resultados más significativos fueron que existe una influencia negativa entre estilo de liderazgo transformacional, transaccional y laissez- faire ($r=-.267$, $r=-.301$ y $r=-.280$) con la intención de rotación. Concluye indicando que hay una asociación negativa entre las dimensiones de estilos de liderazgo con la intención de rotación.

En Lima, Rojas (2021) buscó conocer la asociación de los estilos de liderazgo, motivación, satisfacción laboral y la intención de rotación en empresas públicas y privadas de esa ciudad. Fue correlacional de 208 trabajadores que respondieron la encuesta. Sus resultados muestran una asociación positiva baja significativa entre la dimensión motivación externa y la intención de rotación ($Rho = 0.180$, $p=0.000$). Y una influencia negativa moderada entre la dimensión satisfacción laboral con la IR ($Rho = -0.690$, $p=0.000$). Concluye con que hay una asociación positiva baja entre la dimensión motivación externa y la intención de

rotación, y asociación negativa moderada entre la dimensión satisfacción laboral con la intención de rotación.

En Santiago de Surco, Uscamayta (2023) analizó la asociación de los estilos de liderazgo y rotación de personal en Maestro. Fue correlacional de 81 trabajadores que contestaron la encuesta. El 60.49% percibió en nivel medio de los estilos de liderazgo y el 55.56% nivel medio la rotación de personal. Así mismo muestran que hay una asociación positiva alta significativa entre los estilos de liderazgo con la rotación de personal ($Rho = 0.884, p=0.000$). Una asociación positiva moderada entre el estilo autoritario con la rotación del personal ($Rho = 0.400, p=0.000$). Concluye que hay una asociación positiva alta significativa entre los estilos de liderazgo con la rotación de personal y Una asociación positiva moderada entre el estilo autoritario con la rotación del personal.

En Lima, Sotomayor (2020) buscó conocer la asociación los estilos de liderazgo, el comportamiento innovador, la intención de rotación, el desgaste emocional, y las necesidades psicológicas básicas en diferentes empresas locales. Fue correlacional de 135 trabajadores que respondieron la encuesta. Sus resultados indicaron una asociación positiva moderada de las dimensiones estilo de control con la intención de rotación ($Rho = 0.430, p=0.000$). Una asociación negativa moderada de la dimensión satisfacción con la IR ($Rho = -0.480, p=0.000$). Y una asociación negativa baja de la dimensión estilo promoción de autonomía y la intención de rotación ($Rho = -0.270, p=0.000$). Concluye con una asociación positiva moderada de las dimensiones estilo de control con la intención de rotación; Una asociación negativa moderada de la dimensión satisfacción con la intención de rotación Y una asociación negativa baja de la dimensión estilo promoción de autonomía y la intención de rotación.

En Chiclayo, Saavedra (2020) buscó conocer la asociación del liderazgo y la IR en una cadena de restaurantes local. Fue correlacional de 50 trabajadores que respondieron la encuesta. Teniendo como resultado un $Sig.= 0.023, Rho = -0.324$, en la relación negativa del liderazgo y la intención de rotación. Concluye con que hay una asociación negativa moderada del liderazgo con la intención de rotación.

En las teorías más utilizadas para los estilos de liderazgo se tiene la Teoría del Intercambio Social que proporciona un enfoque teórico útil para explicar cómo los estilos de liderazgo moderan el impacto del liderazgo transaccional y

transformacional en los objetivos del personal (Zhao y Detlor, 2023). Así mismo, la Teoría del Comportamiento de Liderazgo es un predictor efectivo del comportamiento líder-seguidor, para examinar las diferentes magnitudes que la autoeficacia de los colaboradores en crear respuesta del consumidor (Potosky y Azan, 2023). La Teoría del Camino-Meta ayuda a los colaboradores a mantener sus creencias en el logro de las metas organizacionales, amplificando el efecto positivo de la autoeficacia (Miramontes, 2023).

El estilo de liderazgo se define como un factor importante para las empresas porque, a través de él, los líderes pueden influir en la moral, la calidad de vida laboral y, especialmente, el nivel de logro de una organización (Montano et al., 2023). El estilo de liderazgo es un patrón de comportamiento y estrategias que un líder prefiere y, a menudo, aplica (Rabiul et al., 2023). Los estilos de liderazgo se definen como los comportamientos o patrones de comportamiento característicos de un líder al dirigir, guiar y motivar a grupos de personas, influyendo a su vez en los comportamientos de los seguidores (Aboramadan y Dahleez, 2020). Bass y Avolio establecieron que existen tres tipos de estilos de liderazgo que serán las dimensiones para la investigación: (i) estilo de liderazgo transaccional, (ii) estilo de liderazgo transformacional y (iii) estilo de liderazgo pasivo-avoidante (Kolomboy et al., 2021).

El liderazgo transformacional, es el liderazgo que brinda inspiración, tiene visión de futuro, motiva a sus integrantes y es capaz de ver cambios en el ambiente organizacional. El liderazgo transformacional motiva a sus subordinados a poder desempeñarse más allá de su deber. Se puede concluir que el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo a través de un proceso de aumento de aspiraciones, tener una visión de futuro, inspiración y motivación y ser capaz de identificar cambios ambientales y transformar cambios extraordinarios en una organización para que los miembros individuales que están coordinados desarrollen un alto sentido de confianza que sea capaz de alentar a construir un equipo sólido y contribuir más a la organización (Kolomboy et al., 2021).

Cuatro indicadores componen el liderazgo transformacional: La estimulación intelectual, estimula a los subordinados a ser siempre innovadores y creativos. La motivación inspiradora, que es el carácter de un líder que puede aplicar altos estándares para generar gran entusiasmo y un espíritu de optimismo en sus

subordinados. La consideración individualizada, que es ser capaz de comprender más profundamente las diferencias individuales de sus subordinados al escuchar sus aspiraciones, educar y capacitar a los subordinados. Desde aquí, los líderes transformacionales pueden ver los potenciales que existen y el desarrollo de sus subordinados y felicitarlos. Las dimensiones del liderazgo transformacional muestran que un líder debe ser un modelo a seguir para sus subordinados (Kolomboy et al., 2021).

El liderazgo transaccional, se concentra en una serie de intercambios negociados entre un líder y un seguidor en los que el líder ofrece recompensas a cambio del desempeño del seguidor (Changar y Atan, 2021). Este estilo de liderazgo comprende dos aspectos conductuales, gestión por excepción y la recompensa contingente. Una recompensa contingente es un componente crucial del liderazgo transaccional porque motiva a los seguidores al establecer expectativas para ellos que definen qué nivel de desempeño deben alcanzar y recompensa su desempeño (Young et al., 2021).

El liderazgo pasivo-evitativo, es cuando un líder tiende a dejar de lado la responsabilidad y a mantener una distancia general de un problema que enfrentan su personal. Si hay un error en el proceso de logro de las metas, el líder dará sanciones a los subordinados. Sin embargo, si en el proceso de logro no hay error alguno y se va de acuerdo a los procedimientos establecidos, entonces el líder no brinda evaluación alguna a sus subordinados (Kolomboy et al., 2021).

La intención de rotación se basa en la Teoría de la Equidad, las personas tienden a compararse con personas similares a su alrededor (Ryan, 2023). Si hay un desequilibrio en la justicia distributiva, cambiarán sus actitudes y comportamientos para equilibrar los insumos y los rendimientos (Ongxue et al., 2022). La teoría del desequilibrio esfuerzo-recompensa se desarrolló para identificar situaciones en las que el compromiso social carece de reciprocidad, con un enfoque particular en el mundo del trabajo, y para predecir una mayor susceptibilidad a la enfermedad y un menor bienestar debido a dicha exposición (Yin et al., 2023).

En cuanto al marco conceptual de intención de rotación podemos indicar lo mencionado por Obinna et al. (2022), el cual ha postulado como la voluntad de dejar o abandonar la organización actual (Obinna et al., 2022). La decisión de dejar el

trabajo podría finalmente resultar en un comportamiento de rotación (Ngo-Henha, 2018). La intención de rotación es la intención del empleado de cambiar voluntariamente de trabajo u organización (Kaur y Randhawa, 2020). La intención de rotación será medida a través de las dimensiones propuestas por Obinna et al. (2022): (i) Estatus social subjetivo, (ii) cultura organizacional, (iii) orientación personal, (iv) expectativas, (v) crecimiento profesional.

El estatus social subjetivo se basa en indicadores objetivos del estatus socioeconómico, como la ocupación y los ingresos, es un signo probable de intención de rotación. Es la visión que tiene una persona de su lugar dentro de una estructura social. (Obinna et al., 2022). La cultura organizacional es un conjunto de valores, creencias y actitudes entre los miembros de la organización, se percibe como un activo de la empresa que se puede utilizar para aumentar el rendimiento empresarial e influir en las actitudes laborales. (Obinna et al., 2022).

Factores de orientación personal tales como la edad, problemas de salud, cuestiones relacionadas con la familia (distancia de la familia, matrimonio, etc.), consideraciones sobre la crianza de los hijos y el bienestar contribuyen a las intenciones de rotación. Sin embargo, hay muy poca cantidad de trabajo de investigación empírica disponible sobre factores relacionados con la orientación personal (Obinna et al., 2022). Las expectativas, se basan en la norma de reciprocidad entre empleados y empleadores (Obinna et al., 2022). Los trabajadores y sus empleadores tienen expectativas de reciprocidad, que es la creencia de que la organización otorgará recompensas acordes con el esfuerzo de los trabajadores, aunque uno de los desafíos es cubrir las expectativas de reciprocidad de los trabajadores y reconocer las expectativas insatisfechas (Kanu et al., 2022). Mientras que las expectativas de reciprocidad prevalecen en la literatura del contrato psicológico (Moquin et al., 2019).

El crecimiento profesional es el grado en que la percepción de un individuo de que su compañía proporciona un entorno propicio en el que se pueden alcanzar sus objetivos profesionales. Investigaciones han encontrado que las organizaciones permiten que sus empleados logren un crecimiento profesional a largo plazo, fomentan un mayor compromiso organizacional y se involucran en un comportamiento (Obinna et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Tipo aplicada porque ante la problemática analizada buscó algún tipo de solución (Bernal, 2021). De enfoque cuantitativo dado que para probar las hipótesis se hizo un análisis cuantitativo de los datos y se pudo visualizar en tablas y figuras (Bernal, 2021).

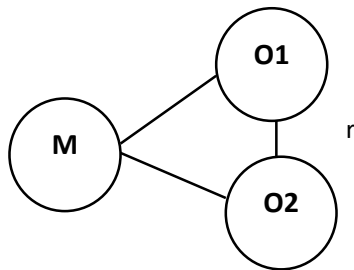
3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental en el sentido que los diagnósticos de las variables se dieron sin ser manipuladas (Bernal, 2021), y transaccional, ya que la recolección de datos fue instantánea en un momento específico (Bernal, 2021).

El alcance fue descriptivo porque describió las variables según los análisis estadísticos realizados, y correlacional porque analizó la asociación entre las variables (Bernal, 2021). El esquema utilizado se detalla como:

Figura 1

Esquema de investigación



Dónde:

O₁ = Observación de la variable 1

O₂ = Observación de la variable 2

M = Muestra

r = Relación de las variables, según sus objetivos

3.2. Variables y operacionalización

Variable X₁: Estilos de liderazgo

Definición conceptual: Los estilos de liderazgo se definen como los comportamientos o patrones característicos de un líder al dirigir, guiar y motivar a grupos de personas, influyendo a su vez en los comportamientos de los seguidores (Aboramadan y Dahleez, 2020).

Definición operacional: El Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5X) se usó para diagnosticar los estilos de liderazgo a través de las dimensiones siguientes: liderazgo Laissez-Faire, liderazgo transformacional y liderazgo transaccional.

Indicadores: Consta de tres dimensiones y un total de nueve indicadores (Anexo1)

Escala de medición: Ordinal

Variable X₂: Intención de rotación

Definición conceptual: La intención de rotación se ha postulado como la voluntad de dejar o abandonar la organización actual (Obinna et al., 2022).

Definición operacional: La intención de rotación fue medida a través de las dimensiones propuestas por Obinna et al. (2022): Estatus social subjetivo, cultura organizacional, orientación personal, expectativas, y crecimiento profesional. organización actual (Obinna et al., 2022).

Indicadores: Conformada por un total de cinco dimensiones y cinco indicadores (Anexo1)

Definición operacional: Ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población: es el total unidades estudiadas, pudiendo ser personas, fenómenos etc., que comparten cualidades específicas comunes (Ramírez y Calles, 2021). Se tomó como población en este estudio a los colaboradores que realizan labores administrativas en una empresa agroindustrial de Chiclayo que son un total de 52 al cierre de mes de abril del 2023.

Criterios de inclusión: En este estudio se incluyeron a los empleados que realizan labores administrativas dentro de la organización.

Criterios de exclusión: Se excluyó al personal que tiene cargos de confianza, así como jefes y supervisores y al personal que realiza labores operativas.

3.3.2. Muestra: es una parte del elemento poblacional que toma para realizar un estudio (Ramírez y Calles, 2021). La muestra fue de 46 colaboradores (ver Anexo 10).

3.3.3. Muestreo: es seleccionar una parte de la población a través de alguna metodología (Ramírez y Calles, 2021). En el muestreo probabilístico el investigador selecciona aleatoriamente una muestra grupal (Ramírez y Calles, 2021), en ese sentido se hizo un muestreo probabilístico aleatorio.

3.3.4. Unidad de análisis: Se refiere a los hechos, personas, etc., a evaluar y que están directamente relacionados con los parámetros de estudio (Ramírez y Calles, 2021). En este estudio, se analizaron a los trabajadores que realizan labores administrativas en una empresa agroindustrial de Chiclayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Se utilizó una encuesta con la finalidad de conocer la percepción del personal sobre el estilo de liderazgo y las intenciones de rotación. En este sentido, las encuestas

se definen como un método de averiguar algún aspecto de la realidad (Ávila et al., 2020).

Instrumento: Cuestionario

Este estudio utilizó dos cuestionarios, uno para el estilo de liderazgo y otro para la intención de rotación. Los cuestionarios se definen como instrumentos diseñados tomando como referencia dimensiones de marcos teóricos con el único propósito de formular preguntas con la finalidad de recopilar información (Ávila et al., 2020). El cuestionario de estilos de liderazgo tuvo 36 ítems y el de intención de rotación 25 ítems, ambos cuestionarios en escala dn Likert con respuestas del 1 al 5.

Validez

Cada cuestionario que se utilizó para diagnosticar las variables de estudio tuvo que ser validado por expertos, por lo que los cuestionarios fueron evaluados por tres expertos (Rodríguez- Medina et al., 2021).

Tabla 1

Validez por juicio de expertos

Apellidos y nombres	Grado académico	Resultado
Luis Alberto Saavedra Carrasco	Magister - MBA	Alto nivel
Luis Eduardo Pais Vera	Magister - MBA	Alto nivel
José Gerardo Saavedra Carrasco	Magister - MBA	Alto nivel

Confiabilidad

La confiabilidad determinó la consistencia que deben tener los cuestionarios, en ese sentido se hizo una prueba piloto con 15 empleados, y luego los datos recolectados fueron procesados en SPSS para obtener como resultado el

coeficiente de alfa de Cronbach, un valor superior a 0,70 se considera una consistencia aceptable del cuestionario (Rodríguez- Medina et al., 2021).

Tabla 2

Coeficientes de Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Estilos de liderazgo	0.950	Excelente
Intención de rotación	0.979	Excelente

3.5. Procedimientos

En la primera etapa, para realizar la investigación en la empresa agroindustrial de Chiclayo, se solicitó al titular de la institución el permiso correspondiente y al otorgarlo se acordó la fecha de aplicación de los cuestionarios a los empleados seleccionados para la prueba piloto. Posteriormente se aplicó el cuestionario a la muestra, siempre siguiendo los principios éticos descritos en este estudio. Posteriormente se tabularon los datos, y aplicaron los métodos descritos.

3.6. Método de análisis de datos

Primero se calculó el alfa de Cronbach, luego con los datos recopilados en esta muestra de estudio luego se procesaron a través de un análisis descriptivo utilizando las herramientas SPSS v.26 para comprender los niveles de las variables. El análisis inferencial primero se halló la normalidad de los datos utilizando la prueba de Shapiro Will para muestras menores a 50 datos, luego, se dio respuesta a las hipótesis considerando el valor de significancia resultante utilizando la prueba de Pearson (ver Anexo 7 y Anexo 8)

3.7. Aspectos éticos

Este estudio incorporó principios éticos y una conducta aceptable para todo el trabajo de investigación, se autenticó mediante la plataforma Turnitin y aplicó los estándares de la séptima edición de las normas APA. De acuerdo con los lineamientos vigentes de la Universidad César Vallejo, se obtuvieron los permisos

correspondientes de la empresa como de los colaboradores seleccionados antes de la implementación de las herramientas y los datos recolectados se mantuvieron en estricta confidencialidad.

IV. RESULTADOS

Objetivo 1: Evaluar el nivel de los estilos de liderazgo en una empresa agroindustrial de Chiclayo

Tabla 3

Nivel de la variable estilos de liderazgo

Variable / Dimensión	Nivel	f	%
Variable: Estilos de liderazgo	Bajo	4	9%
	Medio	34	74%
	Alto	8	17%
D1: Liderazgo transformacional	Bajo	5	11%
	Medio	33	72%
	Alto	8	17%
D2: Liderazgo transaccional	Bajo	4	9%
	Medio	35	76%
	Alto	7	15%
D3: Liderazgo Laissez-Faire	Bajo	7	15%
	Medio	33	72%
	Alto	6	13%

Nota: Datos tomados de los colaboradores que realizan labores administrativas en una empresa agroindustrial de Chiclayo.

Interpretación:

Los colaboradores que realizan labores administrativas en una empresa agroindustrial de Chiclayo al responder la encuesta percibieron el nivel de los estilos de liderazgo en nivel medio de acuerdo al 74% de los que participaron. Analizando más a detalle los resultados obtenidos por dimensiones, el Liderazgo transformacional se percibió en nivel medio de acuerdo al 72%, el Liderazgo transaccional se percibió en nivel medio de acuerdo al 76% y finalmente el Liderazgo Laissez-Faire se percibió en nivel medio de acuerdo al 72%.

Objetivo 2: Evaluar el nivel de la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo.

Tabla 4

Nivel de la variable intención de rotación

Variable / Dimensión	Nivel	f	%
Variable: Intención de rotación	Bajo	4	9%
	Medio	34	74%
	Alto	8	17%
D1: Estatus social subjetivo	Bajo	6	13%
	Medio	32	70%
	Alto	8	17%
D2: Cultura organizacional	Bajo	14	30%
	Medio	27	59%
	Alto	5	11%
D3: Orientación personal	Bajo	10	22%
	Medio	30	65%
	Alto	6	13%
D4: Expectativas	Bajo	8	17%
	Medio	28	61%
	Alto	10	22%
D5: Crecimiento profesional	Bajo	11	24%
	Medio	29	63%
	Alto	6	13%

Nota: Datos tomados de los colaboradores que realizan labores administrativas en una empresa agroindustrial de Chiclayo.

Interpretación:

Los colaboradores que realizan labores administrativas en una empresa agroindustrial de Chiclayo al responder la encuesta percibieron el nivel de la intención de rotación en nivel medio de acuerdo al 74% de los que participaron. Analizando más a detalle los resultados obtenidos por dimensiones, el Estatus social subjetivo se percibió en nivel medio de acuerdo al 70%, la Cultura organizacional se percibió en nivel bajo de acuerdo al 59%, la Orientación personal se percibió en nivel medio de acuerdo al 65%, las Expectativas se percibió en nivel

medio de acuerdo al 61% y finalmente, el Crecimiento profesional se percibió en nivel medio de acuerdo al 63%.

Objetivo 3: Determinar la relación de las dimensiones de los EL en la IR en una empresa agroindustrial de Chiclayo.

Tabla 5

Correlación de cada dimensión de los estilos de liderazgo y la intención de rotación

Dimensiones de estilos de liderazgo	Coefficiente	Intención de rotación	Significancia
D1: Liderazgo transformacional		0.960**	0.000
D2: Liderazgo transaccional	Pearson	0.981**	0.000
D3: Liderazgo Laissez-Faire		0.903**	0.000

Nota: Coeficiente de Pearson usado porque los datos tuvieron normalidad (ver Anexo 7)

Interpretación:

Al obtener una Sig. < 0.05, se acepta la hipótesis alternativa de que existe una relación significativa entre cada dimensión de los estilos de liderazgo y la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo. De manera similar, el coeficiente de la dimensión liderazgo transformacional es 0.96, lo que representa una correlación positiva y significativa perfecta. La dimensión liderazgo transaccional mostró una correlación significativa positiva perfecta con el coeficiente 0.981. La dimensión Laissez-Faire mostró una correlación significativa positiva muy fuerte con el coeficiente 0.903.

Objetivo general: Determinar la relación de los estilos de liderazgo en la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo.

Tabla 6

Correlación de los estilos de liderazgo y la intención de rotación

Variable	Coefficiente	Intención de rotación	Significancia
Estilos de liderazgo	Pearson	0.981**	0.000

Nota: Significancia < 0.05 se acepta la hipótesis alterna.

Interpretación:

Al obtener una Sig. < 0.05, se acepta la hipótesis alternativa de que existe una relación significativa entre de los estilos de liderazgo en la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo. De manera similar, el coeficiente es 0.981, lo que representa una correlación positiva y significativa perfecta.

V. DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación de los estilos de liderazgo en la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo. Para lograr el objetivo principal también se establecieron tres objetivos específicos que hicieron que la investigación consiguiera un análisis más completo.

Se planteó como primer objetivo específico evaluar el nivel de los estilos de liderazgo en una empresa agroindustrial de Chiclayo. Los estilos de liderazgo se definen como los comportamientos o patrones de comportamiento característicos de un líder al dirigir, guiar y motivar a grupos de personas, influyendo a su vez en los comportamientos de los seguidores (Aboramadan y Dahleez, 2020). Con base en los resultados obtenidos encontramos que el 74% de los empleados considera que los estilos de liderazgo son de nivel medio y el 17% nivel alto. En este sentido, se puede deducir que los empleados perciben que los estilos de liderazgo no se aplican adecuadamente por ejemplo no los motivan ni velan por el desarrollo profesional de cada colaborador, no los empoderan para la toma de decisiones, etc., las cuales son deficiencias que la organización debe abordar.

Analizando más a detalle los resultados obtenidos del primer objetivo específico por dimensiones cual tiene más peso, el liderazgo transformacional se percibió en nivel medio de acuerdo al 72%, esto refleja que los líderes de la compañía no motivan a sus subordinados a poder desempeñarse más allá de su deber y a desarrollar un alto sentido de confianza que sea capaz de alentar a construir un equipo sólido y contribuir más a la organización. El Liderazgo transaccional se percibió en nivel medio de acuerdo al 76%, esto refleja que los líderes de la compañía no motivan a los seguidores estableciendo expectativas para ellos definiendo qué nivel de desempeño deben alcanzar y que recompensa por su desempeño deberían recibir. Y finalmente el liderazgo Laissez-Faire se percibió en nivel medio de acuerdo al 72%, esto se debe a que los líderes de la empresa no tienden a mantener una distancia general de los problemas que enfrentan el personal, sino por el contrario todo quieren resolverlo ellos.

Comparando con los datos de la investigación de Segura (2020) mostró que el 52,31% percibía los estilos de liderazgo en un nivel medio. El resultado de este autor coincide con los resultados obtenidos en este estudio, esto indica que existen deficiencias en el manejo de los estilos de liderazgo y que la dirección general

necesita mejorar algunos procesos para que los empleados estén conscientes de las áreas de mejora. Se pueden implementar estrategias que tomen en consideración los tres tipos de liderazgo para promover los estilos de liderazgo.

El segundo objetivo específico estableció evaluar el nivel de la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo. En ese sentido, resulta importante destacar que la intención de rotación, es la intención del empleado de cambiar voluntariamente de trabajo u organización (Kaur y Randhawa, 2020). Con base en los resultados obtenidos encontramos que el 74% de los empleados considera que la intención de rotación es de nivel medio y el 17% de los empleados lo considera de nivel alto. Esto se debe básicamente porque los empleados tienden a compararse con personas similares a su alrededor en diversos aspectos siendo el aspecto remunerativo el más influenciador, en esa comparación observan desequilibrios lo cual los lleva a cambiar sus actitudes y comportamientos, llevándolos en muchos casos a dejar la organización.

Analizando más a detalle los resultados obtenidos por dimensiones, el estatus social subjetivo se percibió en nivel medio de acuerdo al 70%, la cultura organizacional se percibió en nivel bajo de acuerdo al 59%, la orientación personal se percibió en nivel medio de acuerdo al 65%, la dimensión expectativa se percibió en nivel medio de acuerdo al 61% y finalmente, el crecimiento profesional se percibió en nivel medio de acuerdo al 63%. Como se puede ver en todas las dimensiones predominó el nivel medio, por lo que la compañía debe hacer más esfuerzos para mejorar la percepción de los empleados sobre la cultura organizacional, el estatus social, las expectativas y el desarrollo profesional de sus colaboradores.

Comparando con los datos de la investigación de Calderón (2022), el 45% percibió la intención de rotación como de nivel medio. Este resultado coincide con estudios de otros autores respecto al nivel medio de la intención de rotación. Por otro lado, la evaluación subjetiva de los empleados sobre la intención de rotación está respaldado por la dimensión estatus social subjetivo, la dimensión cultura organizacional, la dimensión expectativas y la dimensión crecimiento profesional y que denotan que la intención de rotación es una problemática común a todas las compañías e influye en aspectos como la selección, formación, rendimiento, entre

otros, del personal, teniendo en cuenta tanto los costes económicos como intelectuales alineado a las mismas.

El tercer objetivo específico fue determinar la relación de las dimensiones de los estilos de liderazgo en la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo. Según, Obinna et al. (2022), ha postulado la intención de rotación como la voluntad de dejar o abandonar la organización actual. En cuanto a las dimensiones de los estilos de liderazgo, la primera dimensión liderazgo transformacional, es el liderazgo que brinda inspiración, tiene visión de futuro, motiva a sus integrantes y es capaz de ver cambios en el ambiente organizacional (Kolomboy et al., 2021). La dimensión liderazgo transaccional, se concentra en una serie de intercambios negociados entre un líder y un seguidor en los que el líder ofrece recompensas a cambio del desempeño del seguidor (Changar y Atan, 2021). La tercera dimensión el liderazgo pasivo-evitativo, es cuando un líder tiende a dejar de lado la responsabilidad y a mantener una distancia general de un problema que enfrentan su personal (Kolomboy et al., 2021). Con base en los resultados obtenidos encontramos que al obtener una Sig. < 0.05, se acepta la hipótesis alternativa de que existe una relación significativa entre cada dimensión de los estilos de liderazgo y la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo. De manera similar, el coeficiente de la dimensión liderazgo transformacional es 0.96, lo que representa una correlación positiva y significativa perfecta. La dimensión liderazgo transaccional mostró una correlación significativa positiva perfecta (0.981). La dimensión Laissez-Faire mostró una correlación significativa positiva muy fuerte (0.903).

Estas correlaciones tienen coeficientes de grado perfecto, esto significa que, las características personales de los líderes tienen gran importancia sobre la forma en la que el equipo responde a los diferentes desafíos, y a impulsar que los colaboradores más valiosos permanezcan en la compañía. Por lo tanto, si la compañía agroindustrial de Chiclayo implementa acciones para mejorar algún aspecto de los estilos de liderazgo como parte de su estrategia de desarrollo organizacional, esto tendrá un impacto positivo y fuerte en las intenciones de rotación de los empleados. Los resultados de este estudio difieren con el obtenido por Barrantes y Oviedo (2022) quien mostró una correlación significativa negativa

baja de las dimensiones de estilos de liderazgo y la intención de rotación. Los resultados de esta investigación no coinciden con lo detallado anteriormente en términos de una asociación perfecta significativa, esto significa que las compañías aún deben trabajar ambas variables y su relación.

Finalmente, como parte del objetivo general, se estableció determinar la relación de los estilos de liderazgo en la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo. En ese sentido el estilo de liderazgo se define como un factor importante para las empresas porque, a través de él, los líderes pueden influir en la moral, la calidad de vida laboral y, especialmente, el nivel de logro de una organización (Montano et al., 2023). La intención de rotación es la intención del empleado de cambiar voluntariamente de trabajo u organización (Kaur y Randhawa, 2020). Con base en los resultados obtenidos encontramos que al obtener una $\text{Sig.} < 0.05$, se acepta la hipótesis alternativa de que existe una relación significativa entre de los estilos de liderazgo en la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo. De manera similar, el coeficiente es 0.981, lo que representa una correlación positiva y significativa perfecta. Esto significa que un buen liderazgo asegura que los mejores talentos permanezcan en la empresa y contribuyan a su crecimiento, mientras que un mal liderazgo tiene el efecto contrario: los mejor calificados eventualmente pasarán a otras empresas, mientras que los menos destacados se quedarán. Por lo tanto, implementar mejores estrategias de los estilos de liderazgo tendrá un impacto directo y significativo en las intenciones de rotación de los empleados.

Este resultado es similar al de Uscamayta (2023), cuyo estudio encontró una relación positiva altamente significativa entre los estilos de liderazgo y la intención de rotación ($Rho = 0.884$, $p = 0.000$). Sin embargo, los resultados encontrados en este estudio difieren de los de Saavedra (2020), cuyo estudio encontró una relación negativa moderada entre los estilos de liderazgo y la intención de rotación ($\text{Sig.} = 0.023$, $Rho = -0.324$). Eso significa que, si la institución en estudio realiza mejoras sobre los estilos de liderazgo, contribuirá de manera positiva en la intención de rotación de sus empleados, generando una necesidad de seguir permaneciendo en la empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. A nivel general se concluye que, sí existe una relación significativa (sig. 0.000) y una correlación positiva perfecta entre los estilos de liderazgo y la intención de rotación ($\rho = 0.981$) en una empresa agroindustrial de Chiclayo, 2023, ello indica que cuando la parte directiva emplee de mejor manera los estilos de liderazgo se traducirá en que los colaboradores quieran permanecer más en la organización, pudiendo ser un liderazgo transformacional el más empleado en este tipo de organizaciones.
2. Se identificó un nivel medio de los estilos de liderazgo (74%) desarrollado por una empresa agroindustrial de Chiclayo, 2023, pero al ser un indicador mayor al 50% se afirma que la empresa presenta aun deficiencias en cuanto a la implementación de los estilos de liderazgo en su parte directiva.
3. Se conoció que los encuestados perciben un nivel medio (74%) de la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo, 2023, lo que significa que el colaborador aun desea permanecer en la empresa y espera que las condiciones mejoren.
4. Se determinó que existe una relación significativa (sig. 0.000) entre las dimensiones de los estilos de liderazgo y la intención de rotación, asimismo una correlación positiva perfecta: liderazgo transformacional ($\rho: 0.960$), liderazgo transaccional ($\rho: 0.981$) y liderazgo pasivo-evitativo ($\rho: 0.903$). Por lo que al implementar de manera adecuada alguno de los estilos de liderazgo también tendrá impactos positivos en la intención de rotación.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la parte directiva se le recomienda capacitar a los empleados sobre el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) y asegurarse que los empleados conozcan sus funciones, responsabilidades y objetivos, haciendo que los colaboradores lo repasen y los firmen al final de la capacitación. Esto con la finalidad que cada colaborador tenga claro sus funciones y pueda aportar de la manera que se espera de él en el logro de los objetivos.
2. A la parte directiva se le recomienda capacitar a los supervisores en estilos de liderazgo, para que conozcan sobre sus características y bondades, y de esa manera ellos puedan elegir aplicar algún estilo de liderazgo en el desarrollo de sus funciones e impulsar el logro de las metas organizacionales.
3. Realizar un monitoreo constante del desempeño de cada colaborador para realizar un diagnóstico interno de la organización y plantear un plan de mejora, con la finalidad de brindar la retroalimentación respectiva y se logren las metas propuestas para cada colaborador.
4. A la gerencia general se le sugiere realizar talleres que involucren los diversos estilos de liderazgo con la finalidad que los supervisores según la labor que realizan determinen el estilo de liderazgo más efectivo dentro de la organización que ayude al logro de las metas organizacionales.

REFERENCIAS

- Aboramadan, M., y Dahleez, K. A. (2020). Leadership styles and employees' work outcomes in nonprofit organizations: the role of work engagement. *Journal of Management Development*, 39(7/8), 869-893.
- Agarwal, S. (2019). Leadership Style and Performance of Employees. *International Research Journal of Business Studies*, 13(1).1-14.
- Aldholay, A., Isaac, O., Abdullah, Z., Abdulsalam, R., y Al-Shibami, A. (2018). An extension of Delone and McLean IS success model with self-efficacy. *International Journal of Information and Learning Technology*, IJILT-11-0116.
- Ávila, H., González, M., y Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: didáctica y educación*, 11(3), 62-79.
- Barrantes, M., y Oviedo, M. (2022). *Percepción de estilo de liderazgo e intención de rotación en trabajadores de una empresa privada de Lima* [Tesis pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/659517>
- Batista-Foguet, J. M., Esteve, M., & van Witteloostuijn, A. (2021). Measuring leadership an assessment of the Multifactor Leadership Questionnaire. *PLoS one*, 16(7), e0254329.
- Bernal, C. (2021). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. Ed. Editora Géminis Ltda. Bogotá – Colombia.
- Blau, P. (2017). *Exchange and power in social life*. Routledge.
- Budiyanto, E. (2020). *Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV AA Rizky
- Calderón, F. (2022). *Liderazgo gerencial y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica, Lima 2022* [Tesis posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109491/Calderon_OFC-SD.pdf?sequence=1
- Changar, M., y Atan, T. (2021). The role of transformational and transactional leadership approaches on environmental and ethical aspects of CSR. *Sustainability*, 13(3), 1411. <https://doi.org/10.3390/su13031411>

- Haeruddin, M., Natsir, U., Aslam, A., Aswar, N., y Mustafa, M. (2023). When love and hate collide: the influence of conflict on employees' turnover intention. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 23(7), 16-27. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2023/v23i7942>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Iriani, N., Suyitno, S., Sasongko, T., Rifai, M., Indrihastuti, P., y Yanti, D. (2023). Leadership style, compensation and competence influence on employee performance through job satisfaction. *Journal of Business and Management Studies*, 5(1), 38-49. <https://doi.org/10.32996/jbms.2023.5.1.5>
- Itani, D., Itani, R., y Salman, A. (2023, March). Data analytics monetary crisis impact on legal instruments: a remedy role of the unjust enrichment theory: case of Lebanon. In *2023 International Conference on Business Analytics for Technology and Security (ICBATS)* (pp. 1-9). IEEE.
- Jabeen, R., y Rahim, N. (2021). Exploring the effects of despotic leadership on employee engagement, employee trust and task performance. *Management Science Letters*, 11(1), 223-232
- Jamaludin, M., y Subiyanto, D. (2023). The influence of leadership style, organizational culture, and job satisfaction on employee performance. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan y Bisnis Syariah*, 5(4), 1711-1731. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1892>
- Kanchana, L., y Jayathilaka, R. (2023). Factors impacting employee turnover intentions among professionals in Sri Lankan startups. *Plos one*, 18(2). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281729>
- Kanu, C., Ugwu, E., Ogba, N., Ujoatuonu, V., Ezeh, A., Eze, A., Okoro, C., Agudiegwu, M., y Ugwu, I. (2022). Psychological Contract Breach and Turnover Intentions Among Lecturers: The Moderating Role of Organisational Climate. *Frontiers in Education*, <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.784166>

- Kaur, R., y Randhawa, G. (2020). Supportive supervisor to curtail turnover intentions: do employee engagement and work–life balance play any role? In *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship* (Vol. 9, No. 3, pp. 241-257). Emerald Publishing Limited.
- Kjellström, S., Stålné, K., y Törnblom, O. (2020). Six ways of understanding leadership development: An exploration of increasing complexity. *Leadership*, 16(4), 434-460.
- Kolomboy, F., Palutturi, S., Rifai, F., Saleh, L. M., y Amiruddin, R. (2021). Leadership style based on the study of multifactor leadership questionnaire in Palu Anutapura hospital. *Gaceta Sanitaria*, 35, S432-S434. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.10.069>
- Kwon, K., y Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100704.
- Miramontes, J. (2023). *Semi-systematic review: path–goal theory and emerging models of change: what leadership styles and institutional practices in higher education advance the careers of women of color?* (Doctoral dissertation, University of La Verne).
- Mokorimban, S., Tumbuan, W., y Saerang, R. (2023). The influence of leadership style and reward system on employee performance at Pt. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 33-41. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.44564>
- Montano, D., Schleu, J., y Hüffmeier, J. (2023). A Meta-Analysis of the Relative Contribution of Leadership Styles to Followers' Mental Health. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(1), 90-107.
- Moquin, R., Riemenschneider, K., y Wakefield, L. (2019). Psychological Contract and Turnover Intention in the Information Technology Profession. *Information Systems Management*, 36(2), 111- 125

- Mugi, A., y Irsutami, I. (2023). The effect of leadership style, trust in boss, and job satisfaction on employee performance (case study on manufacturing companies in Batamindo Industrial Park Area). *In Proceedings of the 4th International Conference on Applied Economics and Social Science, ICAESS, Batam, Riau Islands, Indonesia*. <http://dx.doi.org/10.4108/eai.5-10-2022.2325841>
- Ngo-Henha, E. (2018). A review of existing turnover intention theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11), 2760-2767.
- Nguyen, T., Vu, Q., Nguyen, D., y Le, H. (2021). Factors influencing corporate social responsibility disclosure and its impact on financial performance: The case of Vietnam. *Sustainability*, 13(15), 8197.
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación: diseño, ejecución einforme*. Ediciones de la U. <http://www.ebooks7-24.com/?il=9546>
- Nurtjahjono, G., Setyono, L., Sugiastuti, R., y Fisabilillah, R. (2023). Predicting turnover intention through employee satisfaction and organizational commitment in Local Banks in East Java. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(1), 94-102. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2023.017.01.9>
- Ñaupas, H., Palacios, J., Romero, H., Valdivia, M. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. <http://www.ebooks7-24.com/?il=8046>
- Obinna, O., Ugwu, L., Omeje, O., Okonkwo, E., Ifeanyichukwu, C., y Enwereuzor, I. (2022). *Expanded-Multidimensional turnover intentions: Scale development and validation*.
- Ongxue C., Qian L., Tiecheng Y., Lushaobo S., Xiaolu B. y Dong W. (2022) Justicia distributiva e intención de rotación entre el personal médico en Shenzhen, China: los efectos mediadores del compromiso organizacional y el compromiso laboral, la gestión de riesgos y la política de atención médica, 15, 665-676, <https://doi.org/10.2147/RMHP.S357654>
- Pérez, J. (2023). *Alta rotación laboral será uno de los principales retos para las empresas en 2023*. AméricaEconomía. <https://www.americaeconomia.com/management/alta-rotacion-laboral-sera-uno-de-los-principales-retos-para-las-empresas-en-2023>

- Piwowar-Sulej, K., y Iqbal, Q. (2022). Leadership styles and sustainable performance: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 134600. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134600>
- Poku, C., Alem, J., Poku, R., Osei, S., Amoah, E., y Ofei, A. (2022). Quality of work-life and turnover intentions among the Ghanaian nursing workforce: A multicentre study. *Plos one*, 17(9), e0272597.
- Potosky, D., y Azan, W. (2023). Leadership behaviors and human agency in the valley of despair: A meta-framework for organizational change implementation. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100927.
- Rabiul, M., Shamsudin, F., Yean, T., y Patwary, A. (2023). Linking leadership styles to communication competency and work engagement: evidence from the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 425-446.
- Ramírez, J., y Calles, R. (2021). *Manual de metodología de la investigación en negocios internacionales*. Ecoe Ediciones. https://books.google.com.pe/books?id=GT4xEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false
- Rodríguez- Medina, M. A., Poblano-Ojinaga, E. R., Alvarado Tarango, L., González Torres, A., & Rodríguez Borbón, M. I. (2021). Validación por juicio de expertos de un instrumento de evaluación para evidencias de aprendizaje conceptual. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22).
- Rojas, A. (2021). *EL, motivación, satisfacción laboral e intención de rotación en empleados de Lima Metropolitana* [Tesis pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/20933>
- Romero-Espínola, R. y Palacini, F. (2020). Relationship between engagement levels and rotation intention levels in employees of two private companies in Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>.
- Ryan, J. (2023). Equity theory in action: how to attract locals into nursing jobs. *Management Decision*, 61(1), 1-7.

- Saavedra, K. (2020). *La confianza organizacional y su mediación entre el liderazgo y la intención de rotación en la cadena de restaurantes La Proa* [Tesis pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2547>
- Sabarrudin, M., y Djamil, M. (2023). The impact of organizational commitment and motivation on turnover intention with job satisfaction as a variable intervening at PT BGR Logistics Indonesia Post-Merger. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(2), 233-241. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i2.1694>
- Sadia, A., y Aman, A. (2018). Transformational leadership and organizational performance: The mediating role of organizational innovation. *SEISENSE Journal of Management*, 1, 59-75.
- Saoula, O., Johari, H., y Fareed, M. (2018). A conceptualization of the role of organisational learning culture and organisational citizenship behaviour in reducing turnover intention. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(4).
- Segura, L. (2020). *Liderazgo organizacional y la intención de rotación del personal administrativo de una empresa de recursos humanos, Lima, 2019* [Tesis posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54883>
- Shaughnessy, M., Griffin, M., Bhattacharya, A., y Fitzpatrick, J. (2018). Transformational leadership practices and work engagement among nurse leaders. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 48(11), 574-579.
- Sotomayor, A. (2020). *Percepción del estilo de liderazgo de promoción de la autonomía y control, y necesidades psicológicas básicas como mediadoras del desgaste emocional, IR y comportamiento innovador en trabajadores de diferentes empresas de Lima* [Tesis pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/17633>
- Takase, M. (2010). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian*, 17(1), 3-12.
- Uscamayta, M. (2023). *EL y rotación de personal en la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022* [Tesis pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2251>

- Vieira, V., Perin, M., y Sampaio, C. (2018). The moderating effect of managers' leadership behavior on salespeople's self-efficacy. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 40, 150-162.
<https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2017.09.010>
- Wang, P., y Walumbwa, F. (2007). Family-friendly programs, organizational commitment, and work withdrawal: the moderating role of transformational leadership. *Personnel Psychology*, 60(2), 397-427.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00078.x>
- Work, S., Sofi, M., y Devanadhen, D. (2017). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance: An Empirical Assessment of Banking Sector in Jammu and Kashmir. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(8), pp. 31-45.
- Yang, T., Jin, X., Shi, H., Liu, Y., Guo, Y., Gao, Y., y Deng, J. (2021). Occupational stress, distributive justice and turnover intention among public hospital nurses in China: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research*, 61, 151481.
- Yin, J., Ji, Y., y Ni, Y. (2023). Does “Nei Juan” affect “Tang Ping” for hotel employees? The moderating effect of effort-reward imbalance. *International Journal of Hospitality Management*, 109, 103421.
- Young, R., Glerum, R., Joseph, L., y McCord, A. (2021). A meta-analysis of transactional leadership and follower performance: Double-edged effects of LMX and empowerment. *Journal of Management*, 47(5), 1255-1280.
<https://doi.org/10.1177/0149206320908646>
- Zhao, L., y Detlor, B. (2023). Towards a contingency model of knowledge sharing: interaction between social capital and social exchange theories. *Knowledge Management Research & Practice*, 21(1), 197-209.
- Zito, M., Emanuel, F., Molino, M., Cortese, C., Ghislieri, C., y Colombo, L. (2018). Turnover intentions in a call center: The role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction. *PLoS one*, 13(2), e0192126.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estilos de liderazgo	<p>Los estilos de liderazgo se definen como los comportamientos o patrones de comportamiento característicos de un líder al dirigir, guiar y motivar a grupos de personas, influyendo a su vez en los comportamientos de los seguidores (Aboramadan y Dahleez, 2020).</p>	<p>Los estilos de liderazgo serán medidos a través del Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5X) con las siguientes dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo pasivo-evitativo.</p>	Liderazgo Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Estimulación intelectual • Consideración individualizada • Motivación inspiradora • Influencia idealizada (conductual) • Carisma o influencia idealizada (atribuida) 	Ordinal
			Liderazgo Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa contingente • Gestión activa por excepción • Gestión pasiva por excepción 	
			Laissez pasivo-evitativo	<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de liderazgo 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Intención de rotación	La intención de rotación se ha postulado como la voluntad de dejar o abandonar la organización actual (Obinna et al., 2022).	La intención de rotación será medido a través de las dimensiones propuestas por Obinna et al. (2022): Estatus social subjetivo, cultura organizacional, orientación personal, expectativas, crecimiento profesional.	Estatus social subjetivo	Imagen futura Compatibilidad Status	Ordinal
			Cultura organizacional	Estructura organizacional Prácticas y políticas de la organización. Entorno laboral	
			Orientación personal	Demanda familiar Estado de salud Opiniones del entorno Futuro	
			Expectativas	Paquete de atención médica Inseguridad laboral Respeto y reconocimiento	
			Crecimiento profesional	Años de servicio Aprendizaje Oportunidades de avance y desarrollo	

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES		METODOLOGÍA	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V1	Dimensiones	Indicadores	
¿Cuál es la relación de los EL en la IR en una empresa agroindustrial de Chiclayo?	Determinar la relación de los estilos de liderazgo en la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo	La relación de los estilos de liderazgo y la intención de rotación es significativa en una empresa agroindustrial de Chiclayo.	Variable 1: Estilos de liderazgo	Liderazgo transformacional	Estimulación intelectual Consideración individualizada Motivación inspiradora Influencia idealizada (conductual)	ENFOQUE Cuantitativo
				Liderazgo transaccional	Carisma o influencia idealizada (atribuida) Recompensa contingente Gestión activa por excepción Gestión pasiva por excepción	TIPO Aplicada Alcance Descriptiva correlacional
				Laissez pasivo-evitativo	Ausencia de liderazgo	DISEÑO No experimental transversal
Problemas Específicos	Objetivos Específicos		V2	Dimensiones	Indicadores	
1. ¿Cuál es el nivel de los estilos de liderazgo en una empresa agroindustrial de Chiclayo?	1. Evaluar el nivel de los estilos de liderazgo en una empresa agroindustrial de Chiclayo.		Variable 2: Intención de rotación	Estatus social subjetivo	Imagen futura Compatibilidad Status	POBLACIÓN 52 colaboradores MUESTRA 46 colaboradores
2. ¿Cuál es el nivel de la IR en una empresa agroindustrial de Chiclayo?	3. Evaluar el nivel de la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo			Cultura organizacional	Estructura organizacional Prácticas y políticas de la organización.	TÉCNICA Encuesta

		INSTRUMENTO		
		Cuestionario		
		ESCALA		
		Ordinal tipo Likert		
3. ¿Cuál es la relación de las dimensiones de los EL en la IR en una empresa agroindustrial de Chiclayo?	3. Determinar la relación de las dimensiones de los estilos de liderazgo en la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo	Orientación personal	Entorno laboral	Totalmente en desacuerdo (1)
			Demanda familiar	En desacuerdo (2)
			Estado de salud	No opina (3)
			Opiniones del entorno	De acuerdo (4)
			Futuro	Totalmente de acuerdo (5)

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del Programa Sube de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “Estilos de liderazgo y la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo, 2023”. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

INSTRUCCIONES: por favor lea detenidamente cada ítem y marque con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ENUNCIADO	ESCALA				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Liderazgo transformacional					
I1. Estimulación intelectual					
1. Vuelve a examinar supuestos críticos para cuestionar si son apropiados.					
2. Busca diferentes perspectivas al resolver problemas.					

3. Sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas.					
4. Me hace ver los problemas desde muchos ángulos diferentes.					
12. Consideración individualizada					
5. Pasa tiempo enseñando y entrenando.					
6. Me trata como un individuo y no solo como un miembro del grupo.					
7. Me considera con necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a las de los demás.					
8. Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.					
13. Motivación inspiradora					
9. Habla con optimismo sobre el futuro.					
10. Habla con entusiasmo sobre lo que debe lograrse.					
11. Articula una visión convincente del futuro.					
12. Expresa confianza en que se lograrán los objetivos.					
14. Influencia idealizada (conductual)					
13. Habla sobre sus valores y creencias más importantes.					
14. Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.					
15. Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones.					
16. Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo.					

I5. Carisma o influencia idealizada (atribuida)					
17. Me infunde orgullo por estar asociado (a) con él / ella.					
18. Va más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.					
19. Actúa de manera que construye mi respeto hacia el/ella.					
20. Demuestra sentido de poder y confianza.					
Dimensión 2: Liderazgo transaccional					
I1. Recompensa contingente					
21. Me brinda ayuda a cambio de mis esfuerzos.					
22. Define en términos específicos quién es responsable de lograr los objetivos de desempeño.					
23. Deja en claro lo que uno puede esperar recibir cuando se alcanzan las metas de desempeño.					
24. Expresa satisfacción cuando cumpla con las expectativas.					
I2. Gestión activa por excepción					
25. Centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de los estándares.					
26. Concentra toda su atención en lidiar con errores, quejas y fallas.					
27. Realiza un seguimiento de todos los errores.					

28. Dirige mi atención hacia las fallas para lograr los estándares.					
I3. Gestión pasiva por excepción					
29. No interfiere hasta que los problemas se vuelven serios.					
30. Espera a que las cosas salgan mal antes de actuar.					
31. Demuestra que cree firmemente en "si no está roto, no lo arregles".					
32. Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar acción.					
Dimensión 3: Laissez pasivo-evitativo					
I1. Ausencia de liderazgo					
33. Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes.					
34. Está ausente cuando se le necesita.					
35. Evita tomar decisiones.					
36. Dilata la respuesta a cuestiones urgentes					

Nota. Adaptado del Cuestionario de Liderazgo Multifactorial MLQ-5X (Batista-Foguet et al., 2021)

CUESTIONARIO PARA MEDIR INTENCIÓN DE ROTACIÓN

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del Programa Sube de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “Estilos de liderazgo y la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo, 2023”. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

INSTRUCCIONES: por favor lea detenidamente cada ítem y marque con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
D1. Estatus social subjetivo						
I1. Imagen						
1.	No me gusta la imagen de mí que veo en el futuro si me quedo aquí.					
I2. Status						
2.	Mi trabajo actual no me deja más remedio que buscar una oferta de trabajo alternativa que se ajuste a mi estatus..					
I3. Compatibilidad						
3.	A menudo tengo ganas de dejar este trabajo porque mi puesto actual no es compatible con mi currículum laboral..					
I4. Estado civil						

4.	Tengo ganas de dejar este trabajo debido a mi estado civil.								
D2. Cultura organizacional									
I1. Estructura organizacional									
5.	A menudo tengo ganas de quedarme en casa que ir a trabajar debido a la forma en que está estructurada mi organización..								
I2. Prácticas y políticas de la organización									
6.	Estoy considerando seriamente dejar este trabajo debido a las prácticas y políticas de la organización..								
I3. Entorno laboral									
7.	Mi mayor insatisfacción en la vida proviene de mi entorno laboral..								
D3. Orientación personal									
I1. Demanda familiar									
8.	Dejar mi trabajo actual es mi máxima prioridad ahora debido a la demanda familiar.								
9.	Mi familia no está contenta con la naturaleza de mi trabajo.								
I2. Estado de salud									
10.	A menudo considero dejar mi trabajo como resultado de mi estado de salud.								
11.	No puedo estar lo suficientemente en forma para continuar este trabajo en un futuro cercano.								
I3. Opiniones del entorno									
12.	A menudo tengo ganas de dejar este trabajo porque la organización no cumple su promesa.								
13.	La mayoría de las personas cuyas opiniones respeto piensan que debería dejar mi trabajo.								
I4. Futuro									
14.	Tengo la intención de dejar esta organización en el próximo año.								
15.	A menudo tengo ganas de dejar esta organización porque no veo futuro en ella.								
D4. Expectativa									
I1. Paquete de atención médica									
16.	El paquete de atención médica es tan pobre en comparación con el tipo de trabajo que hago.								

I2. Inseguridad laboral					
17.	Si obtengo una mejor oferta, dejaré mi trabajo actual debido a la inseguridad laboral.				
I3. Respeto y reconocimiento					
18.	Independientemente de la paga, preferiría trabajar donde seré respetado y reconocido.				
I4. Oferta					
19.	A menudo siento que mi trabajo actual no vale la oferta.				
20.	Lo que me detiene en este trabajo es que no he obtenido una oferta/trabajo alternativo aceptable que sea lucrativo				
D5. Crecimiento profesional					
I1. Años de servicio					
21.	A menudo tengo ganas de dejar esta organización porque mis años de servicio no reflejan mi designación de trabajo actual.				
I2. Aprendizaje					
22.	Solo quiero aprender algunas cosas sobre mi carrera laboral en esta organización e irme.				
23.	Sé que merezco un mejor trabajo, iré por él cuando encuentre uno				
I3. Oportunidades de avance y desarrollo					
24.	Necesito un ambiente de trabajo que me mejore, no lo consigo aquí.				
25.	Tengo ganas de dejar esta organización porque no crea oportunidades para el avance y el desarrollo.				

Nota. Tomado de los reactivos empleados por Obinna et al. (2022) en la Escala de Intención de Rotación

Anexo 3. Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: ***Estilos de liderazgo y la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo***

Investigador (a) (es): Lamela Cubas Luis Fernando

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estilos de liderazgo y su influencia en la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo”, cuyo objetivo es ***Determinar la relación de los EL en la IR en una empresa agroindustrial de Chiclayo***

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la carrera profesional de Administración del Programa SUBE, de la Universidad César Vallejo del campus ***Trujillo***, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo los EL se relaciona con la IR en una empresa agroindustrial de Chiclayo

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ***“Estilos de liderazgo y su relación en la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo”***.

1. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de **15** minutos y se realizará en las instalaciones de una empresa Agrícola de Chiclayo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Lamela Cubas Luis Fernando email: llamelacu@ucvvirtual.edu.pe, y Docente asesor **Nauca Torres Enrique Santos** email enaucat@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 4: Matriz de evaluación por juicio de expertos: Validación experto 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Estilos de liderazgo y su relación con la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Luis Alberto Saavedra Carrasco	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Lamela Cubas, Luis Fernando
Procedencia:	Del autor
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Empresa agroindustrial de Chiclayo
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 37 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 5 dimensiones, de 18 indicadores y 25 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo se definen como los comportamientos o patrones de comportamiento característicos de un líder al dirigir, guiar y motivar a grupos de personas, influyendo a su vez en los comportamientos de los seguidores (Aboramadan y Dahleez, 2020).

- **Variable 2:** Intención de rotación
La intención de rotación se ha postulado como la voluntad de dejar o abandonar la organización actual (Obinna et al., 2022).

Variable	Dimensiones	Definición
Estilos de liderazgo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo transformacional 2. Liderazgo transaccional 3. Laissez pasivo-evitativo 	Los estilos de liderazgo se definen como los comportamientos o patrones de comportamiento característicos de un líder al dirigir, guiar y motivar a grupos de personas, influyendo a su vez en los comportamientos de los seguidores (Aboramadan y Dahleez, 2020).
Intención de rotación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estatus social subjetivo 2. Cultura organizacional 3. Orientación personal 4. Expectativas 5. Crecimiento profesional 	La intención de rotación se ha postulado como la voluntad de dejar o abandonar la organización actual (Obinna et al., 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Estilos de liderazgo y su relación con la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo” elaborado por Lamela Cubas Luis Fernando en el año 2023 basado en los en los aportes de Batista-Foguet et al. (2021) y Obinna et al. (2022). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Estilos de liderazgo

- Primera dimensión: Liderazgo transformacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Estimulación intelectual	Vuelve a examinar supuestos críticos para cuestionar si son apropiados.	4	4	4	
	Busca diferentes perspectivas al resolver problemas.	4	4	4	
	Sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas.	4	4	4	
	Me hace ver los problemas desde muchos ángulos diferentes.	4	4	4	
Consideración individualizada	Pasa tiempo enseñando y entrenando.	4	4	4	
	Me trata como un individuo y no solo como un miembro del grupo.	4	4	4	
	Me considera con necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a las de los demás.	4	4	4	
	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	4	4	4	
Motivación inspiradora	Habla con optimismo sobre el futuro.	4	4	4	
	Habla con entusiasmo sobre lo que debe lograrse.	4	4	4	
	Articula una visión convincente del futuro.	4	4	4	
	Expresa confianza en que se lograrán los objetivos.	4	4	4	
Influencia idealizada (conductual)	Habla sobre sus valores y creencias más importantes.	4	4	4	
	Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.	4	4	4	
	Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones.	4	4	4	
	Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo.	4	4	4	
Carisma o influencia	Me infunde orgullo por estar asociado (a) con él / ella.	4	4	4	

idealizada (atribuida)	Va más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.	4	4	4	
	Actúa de manera que construye mi respeto hacia el/ella.	4	4	4	
	Demuestra sentido de poder y confianza.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo transaccional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Recompensa contingente	Me brinda ayuda a cambio de mis esfuerzos.	4	4	4	
	Define en términos específicos quién es responsable de lograr los objetivos de desempeño.	4	4	4	
	Deja en claro lo que uno puede esperar recibir cuando se alcanzan las metas de desempeño.	4	4	4	
	Expresa satisfacción cuando cumpla con las expectativas.	4	4	4	
Gestión activa por excepción	Centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de los estándares.	4	4	4	
	Concentra toda su atención en lidiar con errores, quejas y fallas.	4	4	4	
	Realiza un seguimiento de todos los errores.	4	4	4	
	Dirige mi atención hacia las fallas para lograr los estándares.	4	4	4	
Gestión pasiva por excepción	No interfiere hasta que los problemas se vuelven serios.	4	4	4	
	Espera a que las cosas salgan mal antes de actuar.	4	4	4	
	Demuestra que cree firmemente en "si no está roto, no lo arregles".	4	4	4	
	Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar acción.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Laissez pasivo-avoidante

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Ausencia de liderazgo	Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes.	4	4	4	
	Está ausente cuando se le necesita.	4	4	4	
	Evita tomar decisiones.	4	4	4	
	Dilata la respuesta a cuestiones urgentes	4	4	4	

Variable del instrumento: Intención de rotación

- Primera dimensión: Estatus social subjetivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Imagen futura	No me gusta la imagen de mí que veo en el futuro si me quedo aquí.	4	4	4	
Status	Mi trabajo actual no me deja más remedio que buscar una oferta de trabajo alternativa que se	4	4	4	
Compatibilidad	A menudo tengo ganas de dejar este trabajo porque mi puesto actual no es compatible con mi	4	4	4	
Estado civil	Tengo ganas de dejar este trabajo debido a mi estado civil.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cultura organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Estructura organizacional	A menudo tengo ganas de quedarme en casa que ir a trabajar debido a la forma en que está estructurada mi organización..	4	4	4	
Prácticas y políticas de la	Estoy considerando seriamente dejar este trabajo debido a las prácticas y políticas de la	4	4	4	
Entorno laboral	Mi mayor insatisfacción en la vida proviene de mi entorno laboral..	4	4	4	

- Tercera dimensión: Orientación personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Demanda familiar	Dejar mi trabajo actual es mi máxima prioridad ahora debido a la demanda familiar.	4	4	4	
	Mi familia no está contenta con la naturaleza de mi trabajo.	4	4	4	
Estado de salud	A menudo considero dejar mi trabajo como resultado de mi estado de salud.	4	4	4	
	No puedo estar lo suficientemente en forma para continuar este trabajo en un futuro cercano.	4	4	4	
Opiniones del entorno	A menudo tengo ganas de dejar este trabajo porque la organización no cumple su promesa.	4	4	4	
	La mayoría de las personas cuyas opiniones respeto piensan que debería dejar mi trabajo.	4	4	4	
Futuro	Tengo la intención de dejar esta organización en el próximo año.	4	4	4	
	A menudo tengo ganas de dejar esta organización porque no veo futuro en ella.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Expectativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Paquete de atención médica	El paquete de atención médica es tan pobre en comparación con el tipo de trabajo que hago.	4	4	4	
Inseguridad laboral	Si obtengo una mejor oferta, dejaré mi trabajo actual debido a la inseguridad laboral.	4	4	4	
Respeto y reconocimiento	Independientemente de la paga, preferiría trabajar donde seré respetado y reconocido.	4	4	4	
Oferta	A menudo siento que mi trabajo actual no vale la oferta.	4	4	4	
	Lo que me detiene en este trabajo es que no he obtenido una oferta/trabajo alternativo aceptable	4	4	4	

- Quinta dimensión: Crecimiento profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Años de servicio	A menudo tengo ganas de dejar esta organización porque mis años de servicio no reflejan mi designación de trabajo actual.	4	4	4	
Aprendizaje	Solo quiero aprender algunas cosas sobre mi carrera laboral en esta organización e irme.	4	4	4	
	Sé que merezco un mejor trabajo, iré por él cuando encuentre uno	4	4	4	
Oportunidades de avance y desarrollo	Necesito un ambiente de trabajo que me mejore, no lo consigo aquí.	4	4	4	
	Tengo ganas de dejar esta organización porque no crea oportunidades para el avance y el desarrollo.	4	4	4	



.....
Mg. Luis Alberto Saavedra Carrasco

DNI N° 42933119

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrado por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SAAVEDRA CARRASCO
Nombres	LUIS ALBERTO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	42933119

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
Rector	MARCIAL ANTONIO RUBIO CORREA
Secretario General	RENE ELMER MARTIN ORTIZ CABALLERO
Decano	CIRO BENJAMIN ALEGRIA VARONA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS
Fecha de Expedición	16/06/17
Resolución/Acta	010/2017-GYT
Diploma	101463
Fecha Matrícula	19/07/2014
Fecha Egreso	09/06/2017

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000873692

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo: Servidor de Agente administrado.
Fecha: 19/08/2022 12:25:21-0580

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27209 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2006-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Validación de experto 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estilos de liderazgo y su relación con la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Pais Vera Luis Eduardo		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Gerente		
Institución donde labora:	SEDALIB		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Lamela Cubas, Luis Fernando
Procedencia:	Del autor
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Empresa agroindustrial de Chiclayo
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 37 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 5 dimensiones, de 18 indicadores y 25 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Estilos de liderazgo
Los estilos de liderazgo se definen como los comportamientos o patrones de comportamiento característicos de un líder al dirigir, guiar y motivar a grupos de personas, influyendo a su vez en los comportamientos de los seguidores (Aboramadan y Dahleez, 2020).
- **Variable 2:** Intención de rotación

La intención de rotación se ha postulado como la voluntad de dejar o abandonar la organización actual (Obinna et al., 2022).

Variable	Dimensiones	Definición
Estilos de liderazgo	<ol style="list-style-type: none"> Liderazgo transformacional Liderazgo transaccional Laissez pasivo-evitativo 	Los estilos de liderazgo se definen como los comportamientos o patrones de comportamiento característicos de un líder al dirigir, guiar y motivar a grupos de personas, influyendo a su vez en los comportamientos de los seguidores (Aboramadan y Dahleez, 2020).
Intención de rotación	<ol style="list-style-type: none"> Estatus social subjetivo Cultura organizacional Orientación personal Expectativas Crecimiento profesional 	La intención de rotación se ha postulado como la voluntad de dejar o abandonar la organización actual (Obinna et al., 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Estilos de liderazgo y su relación con la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo” elaborado por Lamela Cubas Luis Fernando en el año 2023 basado en los aportes de Batista-Foguet et al. (2021) y Obinna et al. (2022). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Estilos de liderazgo

- Primera dimensión: Liderazgo transformacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Estimulación intelectual	Vuelve a examinar supuestos críticos para cuestionar si son apropiados.	4	4	4	
	Busca diferentes perspectivas al resolver problemas.	4	4	4	
	Sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas.	4	4	4	
	Me hace ver los problemas desde muchos ángulos diferentes.	4	4	4	
Consideración individualizada	Pasa tiempo enseñando y entrenando.	4	4	4	
	Me trata como un individuo y no solo como un miembro del grupo.	4	4	4	
	Me considera con necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a las de los demás.	4	4	4	
	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	4	4	4	
Motivación inspiradora	Habla con optimismo sobre el futuro.	4	4	4	
	Habla con entusiasmo sobre lo que debe lograrse.	4	4	4	
	Articula una visión convincente del futuro.	4	4	4	
	Expresa confianza en que se lograrán los objetivos.	4	4	4	
Influencia idealizada (conductual)	Habla sobre sus valores y creencias más importantes.	4	4	4	
	Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.	4	4	4	
	Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones.	4	4	4	
	Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo.	4	4	4	
Carisma o influencia	Me infunde orgullo por estar asociado (a) con él / ella.	4	4	4	

idealizada (atribuida)	Va más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.	4	4	4	
	Actúa de manera que construye mi respeto hacia el/ella.	4	4	4	
	Demuestra sentido de poder y confianza.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo transaccional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Recompensa contingente	Me brinda ayuda a cambio de mis esfuerzos.	4	4	4	
	Define en términos específicos quién es responsable de lograr los objetivos de desempeño.	4	4	4	
	Deja en claro lo que uno puede esperar recibir cuando se alcanzan las metas de desempeño.	4	4	4	
	Expresa satisfacción cuando cumpla con las expectativas.	4	4	4	
Gestión activa por excepción	Centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de los estándares.	4	4	4	
	Concentra toda su atención en lidiar con errores, quejas y fallas.	4	4	4	
	Realiza un seguimiento de todos los errores.	4	4	4	
	Dirige mi atención hacia las fallas para lograr los estándares.	4	4	4	
Gestión pasiva por excepción	No interfiere hasta que los problemas se vuelven serios.	4	4	4	
	Espera a que las cosas salgan mal antes de actuar.	4	4	4	
	Demuestra que cree firmemente en "si no está roto, no lo arregles".	4	4	4	
	Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar acción.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Laissez pasivo-avoidante

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Ausencia de liderazgo	Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes.	4	4	4	
	Está ausente cuando se le necesita.	4	4	4	
	Evita tomar decisiones.	4	4	4	
	Dilata la respuesta a cuestiones urgentes	4	4	4	

Variable del instrumento: Intención de rotación

- Primera dimensión: Estatus social subjetivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Imagen futura	No me gusta la imagen de mí que veo en el futuro si me quedo aquí.	4	4	4	
Status	Mi trabajo actual no me deja más remedio que buscar una oferta de trabajo alternativa que se	4	4	4	
Compatibilidad	A menudo tengo ganas de dejar este trabajo porque mi puesto actual no es compatible con mi	4	4	4	
Estado civil	Tengo ganas de dejar este trabajo debido a mi estado civil.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cultura organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Estructura organizacional	A menudo tengo ganas de quedarme en casa que ir a trabajar debido a la forma en que está estructurada mi organización..	4	4	4	
Prácticas y políticas de la	Estoy considerando seriamente dejar este trabajo debido a las prácticas y políticas de la	4	4	4	
Entorno laboral	Mi mayor insatisfacción en la vida proviene de mi entorno laboral..	4	4	4	

- Tercera dimensión: Orientación personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Demanda familiar	Dejar mi trabajo actual es mi máxima prioridad ahora debido a la demanda familiar.	4	4	4	
	Mi familia no está contenta con la naturaleza de mi trabajo.	4	4	4	
Estado de salud	A menudo considero dejar mi trabajo como resultado de mi estado de salud.	4	4	4	
	No puedo estar lo suficientemente en forma para continuar este trabajo en un futuro cercano.	4	4	4	
Opiniones del entorno	A menudo tengo ganas de dejar este trabajo porque la organización no cumple su promesa.	4	4	4	
	La mayoría de las personas cuyas opiniones respeto piensan que debería dejar mi trabajo.	4	4	4	
Futuro	Tengo la intención de dejar esta organización en el próximo año.	4	4	4	
	A menudo tengo ganas de dejar esta organización porque no veo futuro en ella.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Expectativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Paquete de atención médica	El paquete de atención médica es tan pobre en comparación con el tipo de trabajo que hago.	4	4	4	
Inseguridad laboral	Si obtengo una mejor oferta, dejaré mi trabajo actual debido a la	4	4	4	
Respeto y reconocimiento	Independientemente de la paga, preferiría trabajar donde seré	4	4	4	
Oferta	A menudo siento que mi trabajo actual no vale la oferta.	4	4	4	
	Lo que me detiene en este trabajo es que no he obtenido una oferta/trabajo	4	4	4	

- Quinta dimensión: Crecimiento profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Años de servicio	A menudo tengo ganas de dejar esta organización porque mis años de servicio no reflejan mi designación de trabajo actual.	4	4	4	
Aprendizaje	Solo quiero aprender algunas cosas sobre mi carrera laboral en esta organización e irme.	4	4	4	
	Sé que merezco un mejor trabajo, iré por él cuando encuentre uno	4	4	4	
Oportunidades de avance y desarrollo	Necesito un ambiente de trabajo que me mejore, no lo consigo aquí.	4	4	4	
	Tengo ganas de dejar esta organización porque no crea oportunidades para el avance y el desarrollo.	4	4	4	



.....
Mg. Pais Vera Luis Eduardo
DNI N° 42097576

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrado por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PAIS VERA
Nombres	LUIS EDUARDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	42097576

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
Rector	MARCIAL ANTONIO RUBIO CORREA
Secretario General	RENE ELMER MARTIN ORTIZ CABALLERO
Decano	CIRO BENJAMIN ALEGRIA VARONA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS
Fecha de Expedición	16/06/17
Resolución/Acta	010/2017-GYT
Diploma	101454
Fecha Matricula	19/07/2014
Fecha Egreso	09/06/2017

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000840004

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Empleo digitalizado por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo - Servicio de Apoyo a la Institución
Fecha: 02/08/2022 21:49:50-0780

Este constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27209 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2006-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Validación de experto 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estilos de liderazgo y su relación con la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Saavedra Carrasco José Gerardo	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gerente	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Jaén	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Lamela Cubas, Luis Fernando
Procedencia:	Del autor
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Empresa agroindustrial de Chiclayo
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 37 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 5 dimensiones, de 18 indicadores y 25 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Estilos de liderazgo
Los estilos de liderazgo se definen como los comportamientos o patrones de comportamiento característicos de un líder al dirigir, guiar y motivar a grupos de personas, influyendo a su vez en los comportamientos de los seguidores (Aboramadan y Dahleez, 2020).
- **Variable 2:** Intención de rotación

La intención de rotación se ha postulado como la voluntad de dejar o abandonar la organización actual (Obinna et al., 2022).

Variable	Dimensiones	Definición
Estilos de liderazgo	4. Liderazgo transformacional 5. Liderazgo transaccional 6. Laissez pasivo- evitativo	Los estilos de liderazgo se definen como los comportamientos o patrones de comportamiento característicos de un líder al dirigir, guiar y motivar a grupos de personas, influyendo a su vez en los comportamientos de los seguidores (Aboramadan y Dahleez, 2020).
Intención de rotación	6. Estatus social subjetivo 7. Cultura organizacional 8. Orientación personal 9. Expectativas 10. Crecimiento profesional	La intención de rotación se ha postulado como la voluntad de dejar o abandonar la organización actual (Obinna et al., 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Estilos de liderazgo y su relación con la intención de rotación en una empresa agroindustrial de Chiclayo” elaborado por Lamela Cubas Luis Fernando en el año 2023 basado en los aportes de Batista-Foguet et al. (2021) y Obinna et al. (2022). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Estilos de liderazgo

- Primera dimensión: Liderazgo transformacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Estimulación intelectual	Vuelve a examinar supuestos críticos para cuestionar si son apropiados.	4	4	4	
	Busca diferentes perspectivas al resolver problemas.	4	4	4	
	Sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas.	4	4	4	
	Me hace ver los problemas desde muchos ángulos diferentes.	4	4	4	
Consideración individualizada	Pasa tiempo enseñando y entrenando.	4	4	4	
	Me trata como un individuo y no solo como un miembro del grupo.	4	4	4	
	Me considera con necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a las de los demás.	4	4	4	
	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	4	4	4	
Motivación inspiradora	Habla con optimismo sobre el futuro.	4	4	4	
	Habla con entusiasmo sobre lo que debe lograrse.	4	4	4	
	Articula una visión convincente del futuro.	4	4	4	
	Expresa confianza en que se lograrán los objetivos.	4	4	4	
Influencia idealizada (conductual)	Habla sobre sus valores y creencias más importantes.	4	4	4	
	Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.	4	4	4	
	Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones.	4	4	4	
	Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo.	4	4	4	
Carisma o influencia	Me infunde orgullo por estar asociado (a) con él / ella.	4	4	4	

idealizada (atribuida)	Va más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.	4	4	4	
	Actúa de manera que construye mi respeto hacia el/ella.	4	4	4	
	Demuestra sentido de poder y confianza.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo transaccional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Recompensa contingente	Me brinda ayuda a cambio de mis esfuerzos.	4	4	4	
	Define en términos específicos quién es responsable de lograr los objetivos de desempeño.	4	4	4	
	Deja en claro lo que uno puede esperar recibir cuando se alcanzan las metas de desempeño.	4	4	4	
	Expresa satisfacción cuando cumpla con las expectativas.	4	4	4	
Gestión activa por excepción	Centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de los estándares.	4	4	4	
	Concentra toda su atención en lidiar con errores, quejas y fallas.	4	4	4	
	Realiza un seguimiento de todos los errores.	4	4	4	
	Dirige mi atención hacia las fallas para lograr los estándares.	4	4	4	
Gestión pasiva por excepción	No interfiere hasta que los problemas se vuelven serios.	4	4	4	
	Espera a que las cosas salgan mal antes de actuar.	4	4	4	
	Demuestra que cree firmemente en "si no está roto, no lo arregles".	4	4	4	
	Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar acción.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Laissez pasivo-avoidante

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Ausencia de liderazgo	Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes.	4	4	4	
	Está ausente cuando se le necesita.	4	4	4	
	Evita tomar decisiones.	4	4	4	
	Dilata la respuesta a cuestiones urgentes	4	4	4	

Variable del instrumento: Intención de rotación

- Primera dimensión: Estatus social subjetivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Imagen futura	No me gusta la imagen de mí que veo en el futuro si me quedo aquí.	4	4	4	
Status	Mi trabajo actual no me deja más remedio que buscar una oferta de trabajo alternativa que se	4	4	4	
Compatibilidad	A menudo tengo ganas de dejar este trabajo porque mi puesto actual no es compatible con mi	4	4	4	
Estado civil	Tengo ganas de dejar este trabajo debido a mi estado civil.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cultura organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Estructura organizacional	A menudo tengo ganas de quedarme en casa que ir a trabajar debido a la forma en que está estructurada mi organización..	4	4	4	
Prácticas y políticas de la	Estoy considerando seriamente dejar este trabajo debido a las prácticas y políticas de la	4	4	4	
Entorno laboral	Mi mayor insatisfacción en la vida proviene de mi entorno laboral..	4	4	4	

- Tercera dimensión: Orientación personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Demanda familiar	Dejar mi trabajo actual es mi máxima prioridad ahora debido a la demanda familiar.	4	4	4	
	Mi familia no está contenta con la naturaleza de mi trabajo.	4	4	4	
Estado de salud	A menudo considero dejar mi trabajo como resultado de mi estado de salud.	4	4	4	
	No puedo estar lo suficientemente en forma para continuar este trabajo en un futuro cercano.	4	4	4	
Opiniones del entorno	A menudo tengo ganas de dejar este trabajo porque la organización no cumple su promesa.	4	4	4	
	La mayoría de las personas cuyas opiniones respeto piensan que debería dejar mi trabajo.	4	4	4	
Futuro	Tengo la intención de dejar esta organización en el próximo año.	4	4	4	
	A menudo tengo ganas de dejar esta organización porque no veo futuro en ella.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Expectativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Paquete de atención médica	El paquete de atención médica es tan pobre en comparación con el tipo de trabajo que hago.	4	4	4	
Inseguridad laboral	Si obtengo una mejor oferta, dejaré mi trabajo actual debido a la inseguridad laboral.	4	4	4	
Respeto y reconocimiento	Independientemente de la paga, preferiría trabajar donde seré respetado y reconocido.	4	4	4	
Oferta	A menudo siento que mi trabajo actual no vale la oferta.	4	4	4	
	Lo que me detiene en este trabajo es que no he obtenido una oferta/trabajo alternativo aceptable	4	4	4	

- Quinta dimensión: Crecimiento profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Años de servicio	A menudo tengo ganas de dejar esta organización porque mis años de servicio no reflejan mi designación de trabajo actual.	4	4	4	
Aprendizaje	Solo quiero aprender algunas cosas sobre mi carrera laboral en esta organización e irme.	4	4	4	
	Sé que merezco un mejor trabajo, iré por él cuando encuentre uno	4	4	4	
Oportunidades de avance y desarrollo	Necesito un ambiente de trabajo que me mejore, no lo consigo aquí.	4	4	4	
	Tengo ganas de dejar esta organización porque no crea oportunidades para el avance y el desarrollo.	4	4	4	



.....
Mg. Saavedra Carrasco José Gerardo
DNI N° 16796035

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrado por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SAAVEDRA CARRASCO
Nombres	JOSE GERARDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16796035

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
Rector A.L	EFRAIN VIRGILIO GONZALES DE OLARTE
Secretario General	RENE ELMER MARTIN ORTIZ CABALLERO
Decano	CIRO BENJAMIN ALEGRIA VARONA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS
Fecha de Expedición	25/10/17
Resolución/Acta	013/2017-GYT
Diploma	103030
Fecha Matrícula	19/02/2011
Fecha Egreso	13/07/2013

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000873700

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Emisión digitalizada por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo: Servidor de Apoyo automatizado.
Fecha: 19/08/2022 12:28:32/0580

Este constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27309 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2009-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se anexa.

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos

Alfa de Cronbach cuestionario estilos de liderazgo

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	15	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.95	36

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	159,53	518,552	,069	,955
P2	158,00	484,286	,905	,946
P3	158,00	484,286	,905	,946
P4	158,00	484,286	,905	,946
P5	157,73	526,495	,000	,951
P6	157,73	526,495	,000	,951
P7	158,00	484,286	,905	,946
P8	158,00	484,286	,905	,946
P9	158,00	484,286	,905	,946
P10	157,73	526,495	,000	,951
P11	159,73	518,924	,081	,954
P12	158,60	469,114	,769	,947
P13	158,00	484,286	,905	,946
P14	158,00	484,286	,905	,946
P15	158,00	484,286	,905	,946
P16	157,73	526,495	,000	,951
P17	157,73	526,495	,000	,951
P18	158,00	484,286	,905	,946
P19	158,00	484,286	,905	,946
P20	158,00	484,286	,905	,946
P21	157,73	526,495	,000	,951
P22	159,73	518,924	,081	,954
P23	158,60	469,114	,769	,947
P24	159,53	518,552	,069	,955
P25	158,00	484,286	,905	,946
P26	158,00	484,286	,905	,946
P27	158,00	484,286	,905	,946
P28	157,73	526,495	,000	,951
P29	157,73	526,495	,000	,951
P30	158,00	484,286	,905	,946
P31	158,00	484,286	,905	,946
P32	158,00	484,286	,905	,946
P33	157,73	526,495	,000	,951
P34	159,73	518,924	,081	,954
P35	158,60	469,114	,769	,947
P36	158,00	484,286	,905	,946

Alfa de Cronbach cuestionario intención de rotación

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	15	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.979	25

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1_A	102,93	511,210	,966	,977
P2_A	103,07	511,067	,947	,977
P3_A	103,87	522,552	,967	,978
P4_A	103,40	515,971	,860	,978
P5_A	103,53	508,838	,619	,980
P6_A	103,53	518,552	,839	,978
P7_A	103,47	513,981	,921	,977
P8_A	103,07	514,638	,869	,978
P9_A	103,00	511,429	,948	,977
P10_A	103,67	515,238	,544	,981
P11_A	103,07	510,210	,966	,977
P12_A	103,60	514,114	,552	,981
P13_A	103,40	515,971	,860	,978
P14_A	103,53	508,838	,619	,980
P15_A	103,53	518,552	,839	,978
P16_A	103,47	513,981	,921	,977
P17_A	103,07	514,638	,869	,978
P18_A	103,00	511,429	,948	,977
P19_A	102,93	511,210	,966	,977
P20_A	103,07	511,067	,947	,977
P21_A	103,87	522,552	,967	,978
P22_A	103,40	515,971	,860	,978
P23_A	103,53	508,838	,619	,980
P24_A	103,53	518,552	,839	,978
P25_A	103,47	513,981	,921	,977

Anexo 7. Normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,094	46	,200*	,963	46	,153
Liderazgo transaccional	,100	46	,200*	,970	46	,269
Liderazgo Laissez pasivo- evitativo	,153	46	,009	,963	46	,144
Estilos de liderazgo	,103	46	,200*	,963	46	,146
Intensión de rotación	,113	46	,180	,969	46	,249
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Nota. Al ser la muestra menor a 50 se tomó la prueba de Shapiro-Wilk, y al ser la Sig. >0.05, los datos tienen normalidad por lo que se debe usar para las correlaciones la prueba paramétrica de Pearson.

Anexo 8. Coeficiente de correlación de Pearson

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

[Ve a Configuración para activar](#)

Anexo 9. Cálculo de la muestra

La muestra se calculó en función de la fórmula para población finita, que se detalla:

$$n = \frac{z^2 \cdot (p \cdot q)}{e^2 \cdot \left(\frac{z^2 \cdot (p \cdot q)}{N} \right) + 1}$$

En donde:

z= 1.96 (Nivel de confianza = 95%)

p = 0.5, proporción de servidores

q = 0.5, proporción de servidores

e = 0.05, (5% de error de la muestra)

N= 52 colaboradores

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5 \cdot 0.5)}{(0.05)^2 + \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5 \cdot 0.5)}{52}} = 46 \text{ colaboradores}$$