



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo transformacional y comportamiento laboral en la
empresa FACUSA, Santa Anita 2023**

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

AUTORES:

Huarancca Badajos, Jheramy Alfonso (orcid.org/0000-0002-5311-6360)

Leyva Atilano, Damaris Judith (orcid.org/0000-0002-4445-7294)

ASESOR:

Dr. Bardales Cardenas, Miguel (orcid.org/0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ
2023**

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación va dedicado a nuestras familias, por habernos brindado su apoyo incondicional y estar siempre motivándonos frente a las adversidades que surgieron, agradecer por los consejos brindados en el transcurso del desarrollo de esta investigación.

AGRADECIMIENTO

Nuestro más sincero agradecimiento, a nuestro estimado Dr. Bardales Cárdenas Miguel, dado que impartió sus conocimientos y enseñanzas de manera empática y didáctica y la motivación para nosotros lograr culminar esta investigación de manera satisfactoria



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023", cuyos autores son HUARANCCA BADAJOS JHERAMY ALFONSO, LEYVA ATILANO DAMARIS JUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID: 0000-0002-1067-9550	Firmado electrónicamente por: MIBARDALESC el 01-12-2023 19:22:36

Código documento Trilce: TRI - 0654437



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, HUARANCCA BADAJOS JHERAMY ALFONSO, LEYVA ATILANO DAMARIS JUDITH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
DAMARIS JUDITH LEYVA ATILANO DNI: 73178216 ORCID: /0000-0002-4445-7294	Firmado electrónicamente por: DJLEYVAL el 14-11-2023 19:30:34
JHERAMY ALFONSO HUARANCCA BADAJOS DNI: 72030766 ORCID: 0000-0002-5311-6360	Firmado electrónicamente por: JAHUANCCAH el 14-11-2023 19:35:28

Código documento Trilce: TRI - 0654441

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I.INTRODUCCIÓN.....	11
II.MARCO TEÓRICO	13
IIIMETODOLOGÍA	22
3 1.Tipo y diseño de investigación	22
3.2.Variables y Operacionalización	22
3.3.Población, muestra y muestreo.....	23
3.4.Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	24
3.5.Procedimiento.....	26
3.6.Método de análisis de datos	26
3.7.Aspectos éticos.....	27
IVRESULTADOS.....	28
VDISCUSIÓN.....	37
VICONCLUSIONES.....	39
VIIRECOMEDACIONES.....	40
REFERENCIAS	41
ANEXO.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Técnica de instrumentos.....	25
Tabla 2 Fiabilidad general del instrumento	25
Tabla 3 Fiabilidad de la variable liderazgo transformacional.....	25
Tabla 4 Fiabilidad de la variable comportamiento laboral	26
Tabla 5 Resultados descriptivo de la variable liderazgo transformacional	28
Tabla 6 Resultados descriptivo de la variable comportamiento laboral	29
Tabla 7 Estadística descriptiva de la dimensión motivación inspiracional	29
Tabla 8 Estadística descriptiva de la dimensión influencia idealizada.....	30
Tabla 9 Estadística descriptiva de la dimensión estimulación intelectual	31
Tabla 10 Prueba de normalidad de las variables	33
Tabla 11 Contrastación de la hipótesis de la variable liderazgo transformacional y comportamiento laboral	33
Tabla 12 Contrastación de la hipótesis de la dimensión motivación inspiracional y la variable comportamiento laboral.....	34
Tabla 13 Contrastación de la hipótesis de la dimensión influencia idealizada y la variable comportamiento laboral	35
Tabla 14 Contrastación de la hipótesis de la dimensión estimulación intelectual y la variable comportamiento laboral.....	36
Tabla 15 Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach	65
Tabla 16 Nivel de correlación	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Representación gráfica de liderazgo transformacional.....	28
Figura 2 Representación gráfica del comportamiento laboral	29
Figura 3 Representación gráfica de la motivación inspiracional.....	30
Figura 4 Representación gráfica de la influencia idealizada	31
Figura 5 Representación gráfica de la estimulación intelectual.....	32

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa FACUSA, Santa Anita 2023. La metodología tuvo un diseño no experimental y de corte transversal, con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada; se tuvo una población de 100 colaboradores de la empresa. La muestra fue de tipo censal; asimismo, los datos fueron obtenidos mediante la técnica de la encuesta, la cual fue validada por juicio de expertos, tomando como instrumentos el cuestionario demostrando su confiabilidad de Alfa de Cronbach de nivel perfecta.

Los resultados para la comprobación de hipótesis fueron de nivel de Sig. $0,001 < 0,05$ por lo cual se comprobó la existencia de la relación de la variable de estudio, con un Rho de Spearman de 0,667 indicando una correlación positiva considerable. Finalmente se concluyó que el liderazgo transformacional es un requisito fundamental en estos tiempos y una casualidad deseada por todos los líderes quienes son los encargados de transformar la visión de los colaboradores haciéndoles tomar conciencia de otra visión y misión más elevada.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, comportamiento laboral, motivación, liderazgo, organización

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between transformational leadership and organizational behavior in the workers of the company FACUSA, Santa Anita 2023. The methodology had a non-experimental and cross-sectional design, with an applied quantitative approach.; There was a population of 100 company employees. The sample was census type; Likewise, the data were obtained through the survey technique, which was validated by expert judgment, taking the questionnaire as instruments, demonstrating its perfect level Cronbach's Alpha reliability.

The results for the hypothesis testing were at a level of Sig. $0.001 < 0.05$, therefore the existence of the relationship of the study variable was proven, with a Spearman's Rho of 0.667 indicating a considerable positive correlation. Finally, it was concluded that transformational leadership is a fundamental requirement in these times and a coincidence desired by all leaders who are in charge of transforming the vision of collaborators, making them aware of another, higher vision and mission.

Keywords: Transformational leadership, work behavior, motivation, leadership, organization

I. INTRODUCCIÓN

En esta investigación se resaltó los temas de liderazgo transformacional como un material importante, para la parte de gestión empresarial, donde con esfuerzo y motivación se puede lograr los objetivos planteados como organización; el uso de la tecnología es esencial para las pequeñas, medianas y grandes organizaciones, por ende, tienen que adaptarse a los cambios constantes que surgen y así seguir vigentes en esta era digital. El rendimiento laboral del personal es parte fundamental de la organización, puesto que son muy importantes en la empresa.

En el contexto internacional el liderazgo es un tema que ha sido ensayado ampliamente en estos últimos años, asimismo engloba una gran cantidad de bibliografía que va desde sus enfoques más clásicos, teoría y enfoques más contemporáneos, como la teoría de las relaciones, en la que se sustentan dos tipos de liderazgo: transaccional y transformacional (Álvarez Kelsey, 2020). Con el transcurso del tiempo esto está siendo más estudiado y adaptado para la mejora de las organizaciones de manera positiva.

Según Randstad (2017), los millennials están insatisfechos por las condiciones del trabajo, pago, y el bajo sueldo. Los trabajos semi presenciales se volvieron una opción para muchas empresas, pero se tiene que cumplir condiciones que son colocadas por la organización, donde la generación antigua tiene que adaptarse puesto que los millennials están actualizados y utilizan de manera rápida y de forma efectiva la tecnología.

En el ámbito nacional, Reyes y Rivera (2021) indican que el liderazgo es utilizado en varias organizaciones industriales, no está de más indicar, que debido a los esfuerzos claros y el horario laboral de los colaboradores a menudo se calcula el rendimiento.

A nivel local, FACUSA es actualmente una fábrica especializada en la producción de vajillas en el Perú, con 48 años o más de experiencia en el mercado, sumado a la mejora continua e innovación tecnológica de sus procesos y productos, brindando a FACUSA sus diversos productos en el Perú, desempeño en mercados nacionales e internacionales como Colombia, Venezuela, Chile y Ecuador es un testimonio de su sólida capacidad de fabricación y calidad.

Describir los problemas respecto al liderazgo transformacional y comportamiento laboral en la empresa FACUSA, se puede manifestar que los trabajadores carecen de iniciativas y competencias para responder a un entorno dinámico y competitivo, como el actual, en el que prevalecen la velocidad y las competiciones digitales, un líder debe tener una gran imaginación para ser innovador y enfrentar un nuevo contexto. No toda la información está en un manual ya que el tiempo es volátil por lo que se necesita una mayor capacidad de actuar y tener una reinversión constante para así lograr una dirección efectiva.

El problema general de la investigación fue planteado con la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023?

Los problemas específicos fueron los siguientes: i) ¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional y comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023?, ii) ¿Cómo se relaciona la Influencia idealizada y comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023?, iii) ¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual y comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023?

La justificación teórica del estudio se sustentó porque se propuso identificar conocimientos vigentes del comportamiento laboral y compararlos con los trabajadores en la empresa y cómo estos criterios ayudan convenientemente para tomar decisiones en el fundamento de la mejora de las capacidades en las áreas; mejorando el desempeño laboral de cada trabajador.

De acuerdo con la justificación metodológica, para poder alcanzar los objetivos de la investigación se ha realizado un desarrollo metodológico ordenado y sistemático, se utilizaron técnicas de investigación cuantitativa orientados al análisis y síntesis en relación al uso del modelo establecido. Su comprobación permite servir de modelo en otras investigaciones.

La justificación práctica de la investigación permitió conocer la realidad de los indicadores de liderazgo transformacional y comportamiento laboral, con él se determinar si se encuentra un aumento o disminución para realizar una tomar

II. MARCO TEÓRICO

Para empezar a indagar acerca de los temas de liderazgo transformacional y el comportamiento laboral en una organización ha sido necesario reconocer que existen estudios previos que permitieron establecer un punto de partida de donde se recopilan estudios y hallazgos de autores que permitieron presentar los antecedentes nacionales e internacionales.

Según Valdivieso (2020), tuvo como objetivo conocer la relación entre el liderazgo transformador de los docentes y la calidad de la educación en la Unidad Educativa Simón Bolívar. El estudio fue un estudio básico, de significancia descriptivo correlacional, el diseño utilizado fue no experimental, transversal. La muestra estuvo compuesta por 196 estudiantes de la Unidad Educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar - Ecuador, 2018. Los datos fueron recolectados mediante un estudio de variables de liderazgo transformativo para lo cual se desarrolló y aplicó un cuestionario a la muestra. después del proceso de calificación y credibilidad. Se realizó análisis descriptivo y de correlación con el coeficiente Rho de Spearman, resultando $Rho = 0.929^{**}$, el cual se interpretó como una muy buena correlación entre variables, $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rechazando la hipótesis nula, aceptando así que transformacional. el liderazgo tiene una relación significativa con la calidad de la educación en la Unidad Educativa Simón Bolívar en Puerto Bolívar - Ecuador, 2018.

De acuerdo a Manosalva (2021) el estudio del objetivo determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la competencia laboral en una empresa de servicios de internet en Ecuador durante el año 2021. Metodología fue no experimental, de diseño de correlación de corte transversal que implicó la recopilación de datos en un periodo definido. La comunidad bajo estudio consistió en 53 colaboradores, con la muestra representando la totalidad de la comunidad. La técnica de la fue la encuesta, utilizando dos instrumentos, uno para evaluar el comportamiento organizacional y otro para medir la competencia laboral, ambos compuestos por 20 preguntas incluyeron estadísticas descriptivas, presentando resultados mediante tablas y figuras, así como estadísticas inferenciales revelaron una correlación significativa. Este vínculo fue cuantificado mediante el Tau b de Kendall, con un p-valor de $= 0.614$. Al confrontarse con un p-valor $= 0.000 < 0.05$, se rechazó la hipótesis nula, respaldando la hipótesis alternativa y demostrando una correlación sustancial entre las variables en relación destaca la importancia

de abordar el estado y conducta de los colaboradores y su competencia en el entorno laboral, sugiriendo que mejoras en uno de estos aspectos pueden influir positivamente en el otro.

Según Segura (2020), el objetivo general fue determinar la relación entre la actividad profesional y la enseñanza de la conducta laboral en la unidad educativa de Guayaquil en el año 2019. Para ello se cuenta con un tipo de investigación no experimental y transversal. correlación descriptiva. Se utilizó el diseño. Se tuvo en cuenta un grupo núcleo de 30. La herramienta de recolección de datos un cuestionario de evaluación del desempeño profesional y un cuestionario de conducta laboral docente, los cuales fueron validados mediante evaluación de expertos, y el nivel de confiabilidad se realizó a través de análisis de consistencia interna con alfa de Cronbach, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial con análisis Prueba "r" y base de datos Excel y paquete estadístico SPSS v. 25. Los resultados de la hipótesis presentada, en la que se utilizó la correlación de Spearman, donde se obtuvo $r^* = 0.287$, indicando que la actividad ocupacional está directamente relacionada con el comportamiento laboral en estudiada, con un nivel de significancia de $P = 0.001$ andlt; 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, indicando una correlación significativa entre las variables. Los antecedentes internacionales son los siguientes:

Según Medina (2020), el objetivo general fue conocer la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de las enfermeras de una clínica privada de Lima. De enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 109 enfermeros seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. El resultado obtenido muestra los valores del coeficiente de correlación de Spearman, lo que indica que no existe evidencia suficiente para confirmar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de la muestra de investigación ($Rho = 0.080$, $p = 0.432$). Se invita al departamento de gestión del talento humano de una clínica privada a realizar talleres de capacitación y coaching para fortalecer el compromiso organizacional del personal de enfermería y así llevar la organización al éxito.

Según el autor Arriola (2022), Arriola (2022) descubrir la relación entre el comportamiento laboral innovador y el liderazgo transformacional entre los socios de una empresa constructora y de arquitectura que opera en Miraflores. Fue un

estudio de diseño cuantitativo, correlacional y no experimental, los resultados obtenidos fueron del 50,9% (28.) de las mujeres fueron intermedios; Al mismo tiempo, los hombres estaban representados en un 49,3% (34). En cuanto al liderazgo transformacional, el 44.4% (55) de los encuestados se encontraba en un nivel medio, el 29% (36) alcanzó un nivel alto y el 26.6% (33) mostró un nivel bajo, se encontró que el indicador estadístico de trabajo innovador. El comportamiento era muy importante. nivel de la correlación de baja intensidad y tipo directo ($r = 0.294$; $p = 0.009$) con el liderazgo transformacional, se concluyó que, a mayor conducta laboral innovadora, mayor liderazgo transformacional en la muestra estudiada. relación directamente proporcional con el liderazgo transformacional; Esto significa que al aumentar las puntuaciones de comportamiento laboral innovador se favorece un aumento en la puntuación de liderazgo transformacional en la muestra de análisis.

Según Santos (2022) El objetivo general fue analizar las relaciones entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los socios en el municipio de Huanta, Ayacucho 2022. El estudio tuvo un tipo aplicado, un enfoque cuantitativo, un enfoque transversal y un diseño no experimental. y un conjunto final de 292 socios, de los cuales 167 fueron considerados modelos. La investigación utilizó una técnica de encuesta y un instrumento de recopilación de datos para analizar los datos recopilados y encontró que existe una alta correlación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional entre los compañeros de trabajo en el distrito de Huanta. Ayacucho 2022, RHO o coeficiente de Spearman 0,728.

Según Tafur (2020), la relación entre liderazgo transformacional y capacitación en una empresa educativa de Lima es un enfoque cuantitativo que tiene como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y capacitación en el contexto de una empresa educativa de Lima, así como examinar la dimensión de estas prácticas en una unidad específica. Metodología Para lograr estos objetivos se adoptó un enfoque cuantitativo con un modelo de correlación descriptivo basado en el método deductivo de hipótesis. La muestra estuvo compuesta por 81 participantes de dos instituciones educativas que recibieron dos instrumentos de medición: uno enfocado a la evaluación del liderazgo transformacional y otro a la medición de percepciones relacionadas con la formación. Los resultados mostraron una correlación significativamente alta (0,956) entre el liderazgo

transformacional y la supervisión en la empresa de estudio ubicada en Lima. Además, se observaron correlaciones significativas entre varias dimensiones de la formación y el liderazgo transformacional como la atención individual (0,955), la estimulación intelectual (0,954), la influencia idealizada añadida (0,864), la influencia conductual idealizada (0,955) y motivación inspiradora (0,954). Conclusión de los resultados sugieren una estrecha interconexión entre el liderazgo transformacional y el coaching en el contexto educativo, destacando la importancia de la consideración individualizada, la estimulación intelectual, la influencia idealizada atribuida y conductual, así como la motivación inspiracional en el desarrollo de prácticas de coaching efectivas. Estas conclusiones proporcionan son valiosos para los líderes y profesionales en el ámbito educativo, subrayando la necesidad de integrar estrategias de liderazgo transformacional y coaching para potenciar el crecimiento y el rendimiento en este entorno específico.

Respecto al sustento teórico de la variable liderazgo, se tiene el enfoque personalista que se realizó en el siglo xx al principio del año 20 según Gómez (2002) y Sánchez (2010) definen que los conceptos de liderazgo en el tiempo antiguo se enfocaban en las características personales de un individuo bajo el sustento de rasgos específicos de la persona partiendo de un líder es la persona que guía y dirige a un grupo de personas.

El liderazgo es principalmente un proceso de atributo que resulta de un proceso de percepción social, por el cual otros perciben la esencia como una guía. Los líderes como sus seguidores tienen estereotipos sobre las conductas esperadas de un individuo para ser considerado líder (WOfford, Wodwiny Wittington, 1998)

Los investigadores Identificaron las habilidades y los rasgos de conducta que los hace especiales, sin embargo, los líderes a pesar de los interesantes estudios, no existe en la actualidad una enunciación y considerablemente aceptada acerca de liderazgo, algunos científicos confirman que por la complejidad de los estudios es difícil de llegar a una definición exacta (Antonakis Cianciolo y Sternberg ,2004).

El liderazgo es muy importante para una buena coordinación y dirección para los objetivos y desarrollo en la organización; según los estudios las escuelas lo limitan al liderazgo como un proceso natural que ocurre entre un individuo más

considerado y que es un proceso de influjo que puede ser declarado a partir de concluyentes características, como son conducta y motiva a los colaboradores mediante el liderazgo transaccional y transformacional, los que no son excluyentes para tener un desarrollo, en este liderazgo es interesante utilizar las actitudes y sus componentes.

La teoría que sustento el liderazgo transformacional es la teoría de Relaciones Humanas, fue desarrollada principalmente por Elton Mayo y sus colaboradores durante la década de 1930, como parte de un estudio conocido como el Experimento de Hawthorne en la Western Electric Hawthorne Works en Chicago. Sugiere que el liderazgo efectivo se basa en la comprensión de las necesidades sociales y emocionales de los empleados. Además, destaca la importancia de la motivación a través del reconocimiento, la atención y el apoyo social cambió el enfoque de la administración al destacar la importancia de las relaciones sociales en el trabajo y cómo estas relaciones afectan el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados.

La teoría que sustento el comportamiento laboral es la teoría Clásica de la Administración, fue formulada por Taylor, quien indico que es la encargada de examinar las áreas de trabajo como también las operaciones que se desarrollan con el propósito de encontrar la eficiencia y productividad laboral, las ilustraciones realizadas admiten conocer de manera rápida el tiempo que va tardar para realizar cada tarea, como también comprender las actitudes y aptitudes de los colaboradores, poder brindar un salario justo de acuerdo a la producción. De acuerdo a Simón (1947), sirve de base para la programación, coordinación y gestión de acuerdo a los objetivos de desarrollo empresarial (Perrow,1991). La severidad y dirección del modelo y el descuido humano en la organización impacta la validez de esta teoría, pero las ideas de Taylor mantienen su influencia de muchas maneras.

Respecto al marco conceptual se tiene las variables liderazgo transformacional y comportamiento laboral:

El liderazgo transformacional, alienta las expectativas subordinadas para continuar luchando por el deseo de un objetivo de una organización, el líder de la transformación aumenta la subordinación de los deseos de lograr objetivos y desarrollo en las personas, el acuerdo también se dirige en enseñar la cultura del trabajo en equipo y cuidado de otros consentimientos (Fishman, 2017). El líder

transformador es más efectivo en la administración del personal, así como en la culminación de metas y objetivos, ya que este líder busca dirigir el fin común para su grupo, dando una mejora en el clima laboral. (Calderón ,2021).

La gestión de la transformación es un tipo de liderazgo que cambia las expectativas, las percepciones y las motivaciones de sus seguidores y promueve la transformación organizacional. Esto significa que la gestión de la transformación contribuye a reconocer las consecuencias negativas de las opciones de cambio. Cuando las crisis, depresión, la ansiedad son emociones que se necesita ser controladas lo cual se ayudaran para poder lograr el objetivo (Rojas et al.2020)

Según Sanjeet et al., (2021) el liderazgo transformacional es aplicado por los líderes para crear un contacto con los participantes, centrarse en las necesidades y centrarse en la ayuda de las necesidades propias de los líderes. Se explica que es un proceso para hacer la transformación de los ayudantes al líder y así poder cumplir las expectativas de las metas trazadas.

Por otro lado, para Megawaty et al., (2022), la gerencia se describe como una combinación de comportamiento, habilidades y actitud, características representadas por una persona la cual se le llama líder. Él es que promueve en los integrantes un afecto de admiración.

Por otro lado, es un estilo de liderazgo en el que la guía alienta, motivada e inspirada para ser innovadoras y crear cambios que fortalezcan y dan forma al futuro éxito de la empresa. Tiene como misión poder introducir la motivación interna de cada colaborador y poder relacionarlo con la misión planteada por la organización (Díaz et al.,2019)

Asimismo, se cita a diversos autores quienes realizaron diferentes estudios relacionados y se destaca las siguientes dimensiones:

Siendo la primera dimensión la motivación inspiracional: es una de las características de un líder de transformación. El cual puede transferir su entusiasmo y energía a todos los empleados con un este espíritu agresivo y ambicioso para que los empleados puedan hacer cualquier cosa para lograr sus objetivos (Solis, 2019)

Por otro lado, la motivación inspiradora es un proceso en el que los gerentes promueven actitudes como el optimismo, el entusiasmo y la comunicación estricta que les permite motivar y comprometer a sus equipos. La motivación inspiradora

incluye tareas como razones animadas para el rendimiento, el poder y la pertenencia. Para garantizar que la guía tenga una aceptación positiva por parte del equipo debido a las fuertes necesidades para este propósito, lo que fortalece su motivación para actuar. Como resultado, esta dimensión le hizo invertir todos sus esfuerzos en los objetivos establecidos por sus líderes (Cornejo, 2021).

Por otro lado, la segunda dimensión es Influencia idealizada: se define como un medio para que los líderes enfatizan el valor y las regulaciones del equipo y dan la visión y el sentido común de la misión ejecutada. Además, este permite que los líderes estén interesados en las desventajas de su equipo y no solo intervengan en el peligro que pueden generarse, sino que también se convierten en un modelo de identificación. (Duran et al., 2019)

Para finalizar el impacto de la idealización es la capacidad que los líderes evocan su visión y respeto. Una de sus cosas que hacen para obtener más seguidores es que sus necesidades pueden verse más reflejado en un grupo donde se tenga el mismo interés de acuerdo con Sánchez (2019).

En la tercera dimensión la estimulación intelectual: es la capacidad de comprender los métodos de trabajo obsoletos y alentar nuevas formas de resolver viejos problemas. Los líderes aman los enfoques innovadores y valoran el uso de creatividad y la inteligencia para reconocer oportunidades para dar soluciones a los problemas. Por lo tanto, debe estimular la curiosidad de sus empleados y contribuir a su interés en la decisión y la discusión de sus pensamientos. Los empleados que estimulan intelectualmente hacen lo necesario para garantizar que la pereza de rutina y mental no exceda el potencial creativo de los integrantes del equipo. Para lograr esto, es curioso para los líderes estudiar primero cosas nuevas, y tenga cuidado de que esta filosofía impregna los planes de capacitación de los empleados (Castillo, et al., 2019)

Por otro lado, es obvio que los líderes usan varias fuentes de información para resolver problemas, desarrollando las habilidades de aquellos que están activos y colabora en el logro de objetivos. De la misma manera, la asistencia personal, expresada a través de la empatía por parte de los empleados, tiene un impacto directo en las relaciones principales según Peñafiel et al., (2019)

La segunda variable comportamiento laboral, de acuerdo Torres et al., (2019) El comportamiento de trabajo son medidas que una persona realiza en un entorno

de trabajo. Su comportamiento, acción con otras personas, la relación e implementación del trabajo en las instituciones de la empresa.

Las dimensiones de la segunda variable son:

En cuanto a la primera dimensión, Comportamiento individual: es parte del proceso laboral y comercial, de esta manera lo vemos en las acciones cotidianas; Es por eso que el dominio del comportamiento individual en el clima organizacional es muy fundamental porque cada individuo trabaja y maniobra de una manera única al estimular su contexto y entorno para aumentar su perspectiva (Fuentes, 2015). Por lo tanto, el comportamiento individual se refiere a ciertas características de cada colaborador que permite identificarlo y determinar cómo adaptarse o responder a nuevos cambios.

Según Figueroa (2018), el comportamiento laboral es un enfoque micro para la organización porque examina a las personas en la organización como una unidad de análisis relevante. Permite conocer más los conceptos primordiales como es la motivación, liderazgo, estilos de liderazgo, así como diferentes cognitivas emocionales de los colaboradores dentro de la empresa.

También se evidencia a la segunda dimensión: Comportamiento grupal: Según Robbins y Judge (2017), el comportamiento del grupo es una secuencia entre los comportamientos individuales que tienen el valor y las creencias de compartir valor y creencias.

Según Cañari (2017), es muy importante tener una identidad intercambiando información y valores que cada colaborador ya pertenezca a una empresa que ya conoce individualmente o que el grupo se ha establecido.

Y por último se muestra la última dimensión: Estructura organizacional de acuerdo a Daft (2020), esto define qué relaciones informales y formales con una serie de niveles en los que determinan la jerarquía y el control de los gerentes y supervisores en los que los colaboradores se agrupan en diferentes departamentos, el diseño del sistema asegura que la comunicación sea coordinada y efectiva formas efectivas para la integración de actividades entre varios departamentos de la organización.

Las estructuras organizacionales influyen mucho en los procesos de innovación.

que llevan a cabo las organizaciones, lo que requiere decisiones que no están pre programadas disponibilidad de tareas no rutinarias y adaptación a un entorno muy dinámico donde está organizada y descentralizada, la estructura organizativa permite un análisis más detallado de su capacidad innovadora (Fonseca, de Faria y Lima, 2019)

iii. METODOLOGÍA

iii.1. Tipo y diseño de investigación

iii.1.1. Tipo

Es aplicada por cual utilizó el conocimiento previamente adquirido.

Teniendo en cuenta a Lozada (2014), indica que la investigación tiene como objetivo inventar conocimientos con uso directo y mediano en la compañía o en el sector productor. El estudio de investigación se realizó con un grado de averiguación correlacional pues tuvo como objetivo deducir si existe interacción atreves de variables de estudio.

iii.1.2. Enfoque

El estudio sostuvo un enfoque cuantitativo en el que las variables se evaluaron mediante un cuestionario por lo tanto pueden obtenerse datos y comprobar las hipótesis sugeridas en la investigación.

Desde la posición de Sánchez (2018) sostiene que el estudio es de enfoque cuantitativo por que califica los fenómenos que se logran tantear o medir.

iii.1.3. Diseño

Es un estudio no experimental y de corte transversal, porque no se manipularon las variables de la indagación. La investigación que se desarrollo fue de corte trasversal porque se realizaron en un solo tiempo determinado.

De acuerdo a Galarza (2021), en los estudios no experimentales no se plantean situaciones, sino que se observan fenómenos que ya existen.

iii.2. Variables y Operacionalización

Según con Rangel (2018) argumentan la operacionalización consiste en cambiar variables abstractas y generales, en variables específicas, esto se puede observar y medir. Por otro lado, el proyecto de investigación son variables cualitativas, que se convirtieron una variable cuantitativa al ser operacionalizadas. En relación con esto, Sánchez (2018) muestra la investigación cualitativa indicando que explora una variedad de esencias para poder comprender la vida social de una persona mediante los significados que despliega.

V1: Liderazgo Transformacional

Definición conceptual

Como expresa Monchon (2020), el líder está conectado a formarse afectivo y emocional con los suyos y el colaborador proporciona seguridad a través de su actitud, comunicación asertiva y sus diversas habilidades, construyendo relaciones humanas en el lugar de trabajo, lo que aumenta la motivación, responsabilidad de los individuos que lo rodean, también un líder crear e inspirar seguridad del proyecto para lograr objetivos en la organización que son muy beneficioso.

Definición operacional

La variable de Liderazgo transformacional su medición se realizó mediante los instrumentos de recolección de datos el cual es cuestionario, fue elaborado en relación a 3 dimensiones y 6 indicadores, se transformaron en preguntas que fueron respondidas de acuerdo a las siguientes opciones: nunca (1) casi nunca (2) a veces (3) casi siempre (4) siempre (5)

V2: Comportamiento laboral

Definición conceptual

Como indica Chiavenato (2016) el comportamiento es como acción académica donde el encargado puede estudiar las acciones del ser humano en la organización y sumergido a un equipo donde existe disciplina y conocimiento.

Definición operacional

La variable de comportamiento laboral fue medida en base a la toma de datos llamado cuestionario, el cual fue elaborado en relación a 3 dimensiones y 6 indicadores, donde se consignaron preguntas que fueron respondidas de acuerdo a las siguientes opciones: nunca (1) casi nunca (2) a veces (3) casi siempre (4) siempre (5) Revisar Anexo 5

iii.3. Población, muestra y muestreo

iii.3.1. Población

Para este estudio los participantes a estudiarse fueron 100 colaboradores de la empresa FACUSA, por lo tanto, se considera una población Según Pastor (2019) indica que la población es un grupo de personas con un mismo interés con los cuales se elabora un estudio estadístico.

iii.3.2. Criterio de selección

iii.3.2.1.1. Inclusión

En el estudio se consideró solo a los colaboradores de la planta 1 de la empresa FACUSA de Santa Anita – Ate.

iii.3.2.1.2. Exclusión

Para este estudio se excluyó al personal de otras plantas y personal administrativo.

iii.3.3. Muestreo

Fue no probabilístico; por lo cual se tomó en cuenta el total de población que trabaja en la planta número 1 fueron 100 trabajadores. Esto se consideró como una muestra o población censal. De acuerdo a Sucasaaire (2022) indica que la muestra censal se obtiene cuando se accede a una comunidad donde se realizó la recolección de datos. El estudio aplicó una muestra censal integrada por 100 colaboradores brindando como resultado el tamaño una comunidad.

iii.3.4. Unidad de análisis

Solo se tuvo en cuenta a cada colaborador de la planta 1 de la empresa FACUSA.

iii.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

iii.4.1. Técnica

Es la encuesta. De acuerdo a Gallardo (2017) ayuda a los investigadores a recopilar información para el grupo de investigación que fue recopilada mediante las respuestas seleccionadas de los encuestados. La encuesta fue aplicada mediante Google form que estuvo conformado por diferentes preguntas relacionada con las variables establecidas. Esta técnica permite utilizar los datos recolectados, así mismo ayuda a determinar cómo es el comportamiento laboral puesto que es muy fundamental para la investigación.

iii.4.2. Instrumento

Para el análisis correspondiente se utilizó el cuestionario con información - importante donde se incluyeron 24 preguntas.

Como dice Baena (2017) cuestionario es un instrumento muy importante

de las metodologías de interrogación realizadas en función de las variables que se investiga, también se aplicó en el grupo de 100 colaboradores en este estudio (muestra); Las encuestas sociales consisten en recopilar datos e información sobre el trabajo.

Tabla 1

Variabes	Técnicas	Instrumento
Liderazgo Transformacional	Encuesta	Cuestionario
Comportamiento Laboral	Encuesta	Cuestionario

Validez

La validez del instrumento se ejecutó a través del concurso de 3 docentes especialistas de la universidad César Vallejo quienes validaron el instrumento considerando los criterios del contenido.

La validez del instrumento se presenta en el Anexo 6

La confiabilidad

Se llevó mediante un ensayo previo aplicado a 15 colaboradores, mediante coeficiente de alfa de Cronbach. Se considera confiable el instrumento si el resultado es superior a 0,70 dentro de una escala de 0 a 1. Los resultados obtenidos fueron:

Tabla 2

Fiabilidad general del instrumento

Alfa de Cronbach	Nº ítems
0,972	24

Los resultados obtenidos en la plataforma de SPSS, arrojó un alfa de 0,972 la cual indica que hay una confiabilidad perfecta.

Tabla 3

Fiabilidad de la variable liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	Nº ítems
0,955	12

Como observar que en la tabla 3 ubicamos la primera variable donde indica el resultado de 0.955, la magnitud se considera de confiabilidad perfecta.

Tabla 4

Fiabilidad de la variable comportamiento laboral

Alfa de Cronbach	N° ítems
0,959	12

Interpretación: En la anterior tabla 4, se visualiza un valor de 0,959 lo cual no dice que es una confiabilidad perfecta lo cual permite hacer la aplicación de la encuesta de estudio.

iii.5. Procedimiento

La recopilación de información y datos fue mediante la utilización de técnicas como es encuesta e instrumento es el cuestionario; lo se tabulo, para determinar la frecuencia utilizada, usando para ello Excel y el software SPSS permitiendo presentar los resultados tablas y figuras para un mejor análisis; también con este mismo procedimiento, se calcularon las pruebas de normalidad y la contratación de hipótesis para poder determinar si es aceptada o rechazada. De la misma manera se pudo elaborar las discusiones, las conclusiones y las recomendaciones.

iii.6. Método de análisis de datos

De acuerdo con Chagua (2019). La investigación de datos comienza cuando se recopila la información calculable mediante preguntas y encuestas para tabular toda la información recopilada mediante el programa Microsoft Excel para su uso posterior en el SPSS

iii.6.1. Análisis de datos descriptivos

Teniendo en cuenta a Valverde et al. (2019), quienes proponen este nombre, el análisis descriptivo se sustenta en describir tendencias significativas en la información existente y se visualiza situaciones que conducen. Este método se basa en una o más preguntas de investigación y es de naturaleza hipotética.

iii.6.2. Análisis de datos inferenciales

Como indica Tejedor y Murgiondo (2006), es una especialización deductiva de la investigación estadística que extrae terminación de análisis de datos previos. Este

análisis equivale al muestreo, que extiende los datos obtenidos a toda la población o fenómeno.

iii.7. Aspectos éticos

Este estudio se ejecutó de manera educada, respetando estándares y los recursos teóricos, metodológicos, académicos, prácticos y confiables, como la colaboración del llenado de encuestas por parte de los empleados de la empresa. De la misma manera la aprobación firmada por el gerente general de la empresa quien otorga su aprobación para realizar los estudios en la empresa. Igualmente se respetará los derechos de autoría que fueron citados de acuerdo a las normas APA. Igualmente se guardado la reserva sobre la identidad de las personas que apoyaron contestando las encuestas. Así mismo se incluyó los principios de la justicia, beneficencia, no maleficencia y autonomía.

iv. RESULTADOS

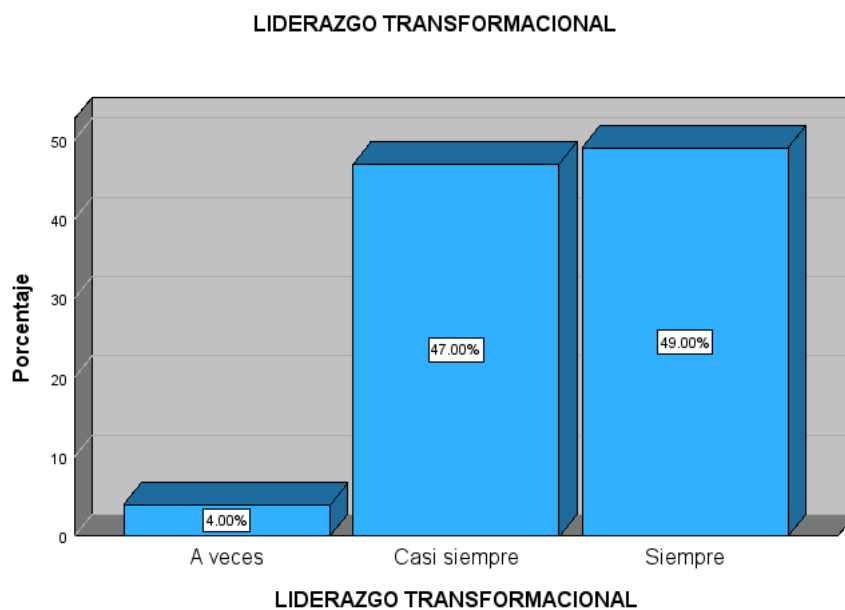
iv.1. Estadística descriptiva

Tabla 5

Resultados descriptivo de la variable liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje valido
A veces	4	4,0	4,0	4,0
Casi siempre	47	47,0	47,0	47,0
Siempre	49	49,0	49,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

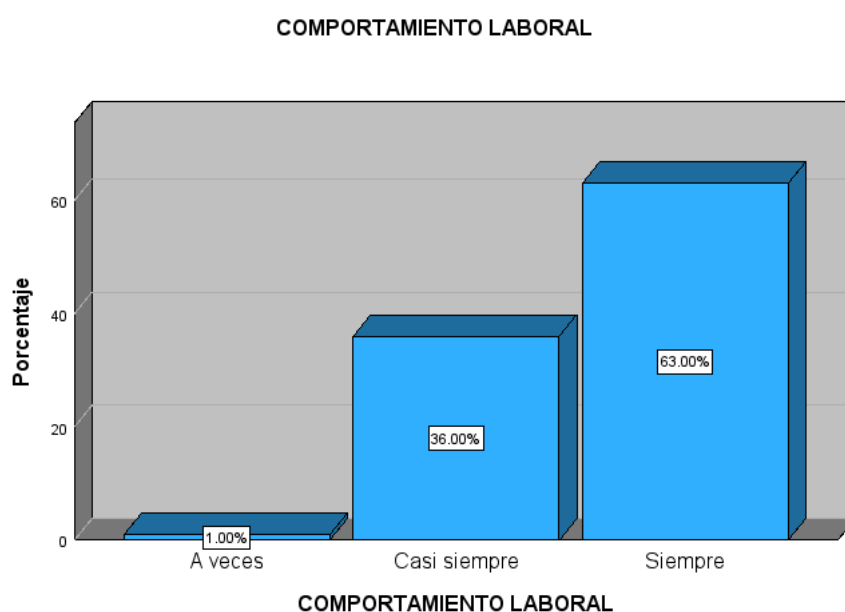
Figura 1: representación gráfica de liderazgo transformacional



Interpretación: Como se observa en la tabla 5 y la figura 1, se contó con 100 personas encuestadas, el 4% aprecia que a veces se da el liderazgo transformacional en la empresa, así mismo el 47% menciona casi siempre, y un 49% menciona siempre. Por lo que se evidencia que la mejora del liderazgo transformacional logra mejores resultados y esto se ve visualizado en los resultados donde el 96% consideran que al mantener un buen liderazgo permitirá garantizar un adecuado comportamiento laboral.

Tabla 6*Resultados descriptivos de la variable comportamiento laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje valido
A veces	1	1,0	1,0	1,0
Casi siempre	36	36,0	36,0	36,0
Siempre	63	63,0	63,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Figura 2: Representación gráfica del comportamiento laboral

Interpretación: Conforme se visualiza en la tabla 6 y la figura 2, conformada por 100 encuestados el 36% menciono que casi siempre se da el comportamiento laboral mientras el 63% indicaron solo siempre se da el comportamiento laboral en la empresa; por lo que se puede concluir que en esta empresa los colaboradores perciben que existe un adecuado comportamiento laboral.

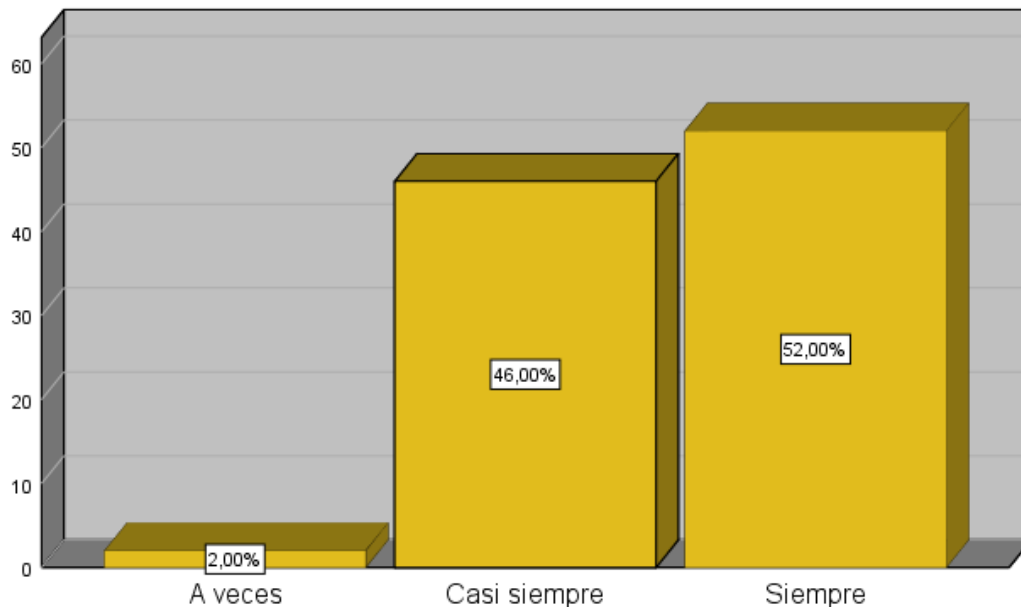
Dimensión 1

Tabla 7*Estadística descriptiva de la dimensión motivación inspiracional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	2	2,0	2,0	2,0

Casi siempre	46	46,0	46,0	48,0
Siempre	52	52,0	52,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Figura 3: Motivación inspiracional



Interpretación: de acuerdo a la tabla 7 y figura 3 se presenta el resultado de motivación inspiracional donde el 52% de los encuestados correspondiente a 52 encuestados respondieron estar siempre de acuerdo con la motivación inspiracional, el 46% indicaron estar casi siempre con una cantidad de 46 y por último 2 con un porcentaje de 2 % respondieron estar a veces de acuerdo con la motivación inspiracional.

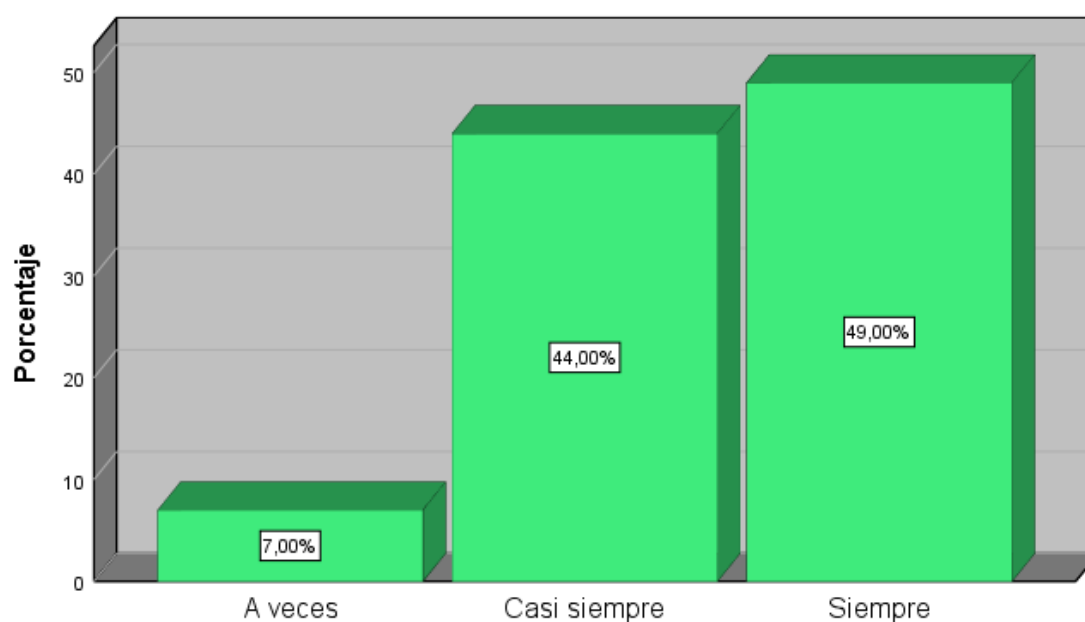
Dimensión 2:

Tabla 8

Estadística descriptiva de la dimensión influencia idealizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	7,0	7,0	7,0
	Casi siempre	44	44,0	44,0	51,0
	Siempre	49	49,0	49,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 4 Influencia idealizada



Interpretación: como se observa la tabla 8 y figura 4, el 49% de los encuestados correspondiente a 49 personas manifestaron estar siempre de acuerdo con la influencia idealizada, seguidamente el 44% indicaron estar casi siempre, que representa a una cantidad de 44 encuestados y por último 7 encuestados con un porcentaje de 7% respondieron estar a veces de acuerdo con la influencia idealizada.

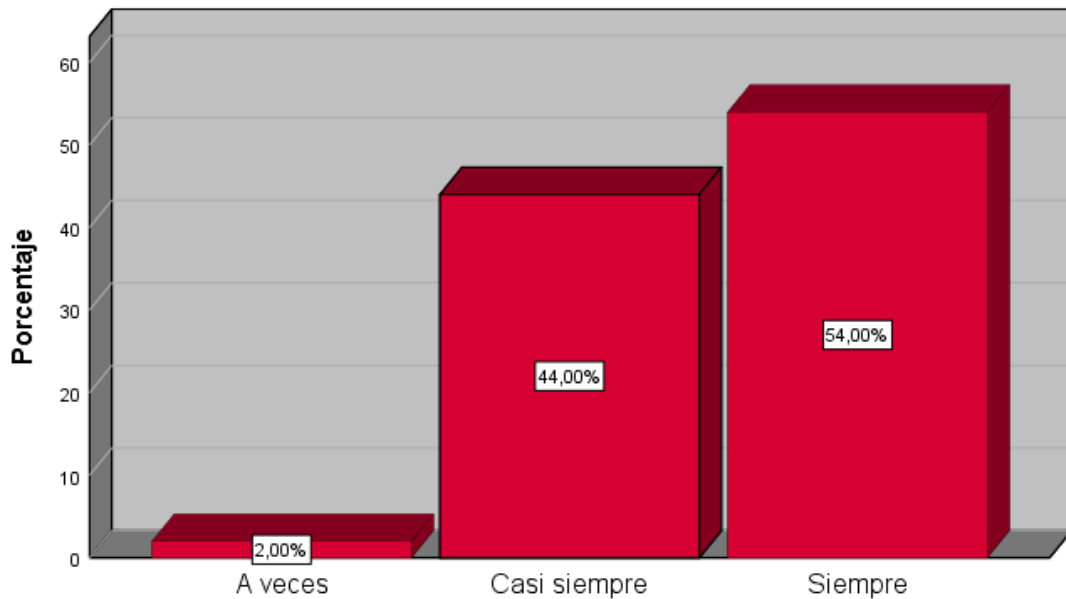
Dimensión 3:

Tabla 9

Estadística descriptiva de la dimensión estimulación intelectual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	2,0	2,0	2,0
	Casi siempre	44	44,0	44,0	46,0
	Siempre	54	54,0	54,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 5 Estimulación intelectual



Interpretación: de acuerdo a la tabla 9 y figura 5 el 54% de los encuestados, que representa 54 personas, respondieron estar siempre de acuerdo con la estimulación intelectual, seguidamente el 44,00% indicaron estar casi siempre con una cantidad de 44 y por último 2, con un porcentaje de 2%, respondieron estar a veces estimulación intelectual

iv.2. Estadística inferencial

iv.2.1. Prueba de normalidad

es importante entender si los datos encontrados tienen una estructura muestral paramétrica o no paramétrica al utilizar herramientas estadísticas donde se relacionan 2 variables cuantitativas.

Hipótesis de normalidad:

- H_0 : La distribución estadística de los datos de la muestra es normal.
- H_1 : La distribución estadística de los datos de la muestra no es normal.

Regla de decisión:

- Si $p \geq \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis nula
- Si $p < \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis alterna

Tabla 10*Prueba de normalidad de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk	
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl
Liderazgo transformacional	,321	10	,0001	,719	100
Comportamiento Laboral	,403	100	,0001	,641	100

Interpretación: Visualizado la tabla 10, de acuerdo a los resultados, es >50 , con un valor de Sig. 0.001 es menor que 0.05, indicando que no hay una distribución normal de los datos de la muestra, razón por la cual se utiliza la prueba no paramétrica del Rho de Spearman, en la contratación de hipótesis.

iv.2.2. Prueba de hipótesis

Al inicio del estudio se definieron ciertas hipótesis con el fin de corroborar si existe relación entre nuestras variables planteadas.

Prueba de hipótesis general

- H0. No existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento laboral en la empresa Facusa, Santa Anita 2023.
- H1. Si existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento laboral en la empresa Facusa, Santa Anita 2023.

Regla de decisión:

- Si $p \geq \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis nula
- Si $p < \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis alterna

TABLA 11.*Contrastación de la hipótesis de la variable liderazgo transformacional y comportamiento laboral.*

			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	COMPORTAMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1.000	.667**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	100	100
	COMPORTAMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	.667**	1.000

	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	100	100

Interpretación: Los resultados obtenidos en la Tabla 11 muestran que el análisis se centra en datos obtenidos a través de una encuesta a 100 empleados. El valor de Sig resultante es 0.001, lo que significa que no se acepta la hipótesis nula, pero sí la hipótesis alternativa, lo que indica que existe una correlación entre las dos variables de investigación. Por lo tanto, se encontró una relación entre las dos variables, arrojando un (Rho = 0,667), lo que confirma la presencia de una correlación positiva considerable con base en la tabla de niveles de correlación.

Anexo 06

Prueba de hipótesis específica

Primera dimensión de la variable: Liderazgo transformacional

- H0. No existe relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023
- H1. Si existe relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023

Regla de decisión:

- Si $p \geq \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis nula
- Si $p < \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis alterna

TABLA 12.

Contrastación de la hipótesis de la dimensión motivación inspiracional y la variable comportamiento laboral

			MOTIVACION INSPIRACIONAL	COMPORTAMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION INSPIRACIONAL	Coefficiente de correlación	1.000	.718**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	100	100
	COMPORTAMIENTO LABORAL	Coefficiente de correlación	.718**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	100	100

Interpretación: La Tabla 12 prueba los resultados con sig. 0.001, rechazado la hipótesis nula y acepta la alternativa, existe una relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento laboral, y obtiene $Rho = 0,718$, lo que lleva a la deducción de que existe una clara correlación positiva considerable.

Segunda dimensión de la variable: Influencia idealizada.

- H0. No existe relación entre la influencia idealizada y el comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023
- H1. Si existe relación entre la influencia idealizada y el comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023

Regla de decisión:

- Si $p \geq \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis nula
- Si $p < \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis alterna

TABLA 13

Contrastación de la hipótesis de la dimensión influencia idealizada y la variable comportamiento laboral

		INFLUENCIA IDEALIZADA		COMPORTAMIENTO LABORAL	
Rho de Spearman	INFLUENCIA IDEALIZADA	Coeficiente de correlación	1.000	.621**	
		Sig. (bilateral)	.	<.001	
		N	100	100	
	COMPORTAMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	.621**	1.000	
		Sig. (bilateral)	<.001	.	
		N	100	100	

Interpretación: Según los resultados de la Tabla 13 se ha alcanzado el nivel Sig 0.001, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, indicando que existe relación entre la influencia idealizada y el comportamiento laboral Facusa Santa Anita 2023, alcanzando $Rho = 0.621$, obteniendo así Existe una correlación positiva significativa.

Anexo 5

Tercera dimensión de la variable: Estimulación intelectual.

- H0. No existe relación entre la estimulación intelectual y comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023
- H1. Si existe relación entre la estimulación intelectual y comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023

Regla de decisión:

- Si $p \geq \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis nula
- Si $p < \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis alterna

Tabla 14

Contrastación de la hipótesis de la dimensión estimulación intelectual y la variable comportamiento laboral

			ESTIMULACION INTELLECTUAL	COMPORTAMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	ESTIMULACION INTELLECTUAL	Coefficiente de correlación	1.000	.650**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	100	100
	COMPORTAMIENTO LABORAL	Coefficiente de correlación	.650**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	100	100

Interpretación: se muestra la Tabla 14 los resultados estadísticos del nivel Sig.0.001 se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la alternativa, lo que significa que, si existe relación entre estimulación intelectual y conducta laboral en Facusa Santa Anita 2023, Rho = 0.650 también confirma que existe una relación positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

Se utilizó las variables liderazgo transformacional y comportamiento laboral para abordar los resultados, por lo que se compara con la información brindada en el marco teórico: Donde se determina el objetivo general, es decir, entender si existe relación entre liderazgo transformacional y comportamiento laboral de FACUSA. Santa Anita 2023. Como se muestra en la Tabla 12: el nivel de significancia se expresa como 0.001, lo que indica un vínculo directo entre las dos variables, y el coeficiente rho de Spearman es 0.667, lo que indica una correlación positiva significativa dentro de su rango. Los siguientes datos se comparan con los resultados de Medina (2020) A modo de comparación, los resultados fueron diseñados para medir la relación entre la gestión del cambio y el compromiso organizacional de las enfermeras en una clínica privada de Lima en 2020. Los resultados obtenidos representan valores de correlación de Spearman. El coeficiente que indica que no hay evidencia suficiente entre compromiso, confirma la relación entre liderazgo transformacional y organización en la muestra del estudio (Rho=0,080, p=0,432), lo que indica una relación positiva débil entre ambas variable. Se concluyó que hubo diferencia en el estudio realizado respecto a estudios anteriores ya que en el estudio preconcepcional no se rechazó la hipótesis nula y la correlación fue menor. Bass y Avolio (2006) indican que los líderes transformacionales son aquellos que guían y empoderan a las personas para visualizar problemas, brindarles soluciones, desarrollar su inteligencia, permitirles desarrollar habilidades y brindar nuevas ideas. y resolución de conflictos organizacionales. El objetivo específico es definir la relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento laboral de FACUSA, Santa Anita 2023, como se muestra en la Tabla 13, los resultados brindan alguna indicación. 0.001, indicando una relación directa entre ambas variables, con un coeficiente de 0.718 debido a que se encuentra en el rango significativo según el rango de resultados obtenidos. Se pretende comprender la innovación entre los socios de un estudio de arquitectura de Miraflores. Este es un estudio exploratorio; sobre la relación entre el comportamiento laboral y la gestión de la transición. La baja correlación positiva entre las dos variables correlación, baja intensidad y tipo directo ($r = 0,294$; $p = 0,009$) confirma la existencia de diferencias entre los estudios realizados en relación con contextos comparables, ya que los estudios se tomaron porque el contexto no puede Rechazar la nulidad hipótesis de que la correlación es baja. Arellano et al.

(2021) muestran que el acuerdo profesional se da cuando todos aceptan su responsabilidad la cual es su ética laboral y personal en la empresa. Otro objetivo fue determinar la relación entre el afecto idealizado y la conducta laboral en FACUSA, Santa Anita 2023, la estimación utilizada en la Tabla 14 da como resultado un valor de sig de 0.001 y un resultado de Sperm Rho de 0.621, indicando una correlación moderada. lo que supone una relación significativa con el afecto idealizado y la conducta laboral. El estudio se comparó con el de Santos (2022). El propósito de su investigación científica fue descubrir que existe una alta correlación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional entre los empleados de la empresa. Municipio de la Provincia de Huanta, Ayacucho 2022, donde se obtuvo sig en 0.000, indicando un valor de RHO o Spearman de 0.728 para la relación entre las variables, indicando una correlación significativa. El cual se refiere a estudios de variables comparables. Sin embargo, hay desacuerdo sobre el nivel de correlación, ya que el estudio tiene una correlación positiva cuestionable, mientras que Santos tiene una correlación positiva aceptable. Según Torres (2021), la formación profesional se considera aprendizaje y se imparte a un grupo de personas utilizando diferentes métodos y técnicas con el único fin de mejorar habilidades y competencias para alcanzar objetivos. El tercer objetivo es mostrar la relación entre estimulación mental y conducta laboral para FACUSA, Santa Anita 2023, la estimación utilizada en la Tabla 15 obtiene una sig de 0.001 y un resultado Rho de Spermman de 0.621, indicando una correlación positiva significativa que implica. relación significativa entre estimulación y comportamiento laboral comparó el estudio Manosalva, (2021) El objetivo principal del estudio presentado fue conocer la relación entre el comportamiento organizacional y las habilidades laborales en una empresa de servicios que opera en el Ecuador. en 2021. Lo cual se refleja en la Tau b de Kendall con un valor $p = 0,614$. Valor P de Vastu = 0,000 andlt; 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alternativa, indicando una correlación significativa entre las variables. Se observa que existen diferencias entre los estudios anteriores comparados porque la hipótesis nula no fue rechazada en el estudio anterior y su correlación fue cuestionable. Según Robbins (2010, p. 5), mencionan que este estudio da cuenta de comportamientos laborales que afectan la eficiencia y la productividad a partir de actividades delegadas.

VI. CONCLUSIÓN

Considerando los objetivos propuestos y los resultados obtenidos durante el desarrollo de esta investigación, se empieza a plantear las siguientes conclusiones:

Primera: se alcanzó definir la relación entre la motivación inspiracional y el comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023 con un grado de significancia de 0.001, y una correlación de escala aceptable con un coeficiente de Rho Spearman de 0.718. Se concluye que al emplear una buena motivación inspiracional permite mejorar el comportamiento laboral.

Segunda: se logró comprobar la relación entre la influencia idealizada y el comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023, con un nivel de significancia de 0.001 es una correlación moderada con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.621 se concluye que se incrementará la influencia idealizada y permitirá mejorar el comportamiento laboral.

Tercera: se logró demostrar la relación entre la estimulación intelectual y el comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023, con un nivel de significancia de 0.001 con una correlación moderada con un Rho de Spearman de 0.621 se concluye que crecerá la estimulación intelectual y permitirá mejorar el comportamiento laboral.

VII. RECOMEDACIONES

En base a los resultados obtenidos en el estudio presentamos las siguientes recomendaciones para mejorar la empresa:

Primera: se le recomienda a la gerencia incluir la motivación inspiracional puesto que es clave para impulsar la productividad y el acuerdo de los empleados así mismo llevar a cabo sesiones de formación, establecer metas desafiantes pero alcanzables, reconocer y premiar los logros de los empleados, fomentar la comunicación abierta y ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Segunda: Se recomienda a la empresa, fomentar la influencia idealizada en los colaboradores puesto que fundamental para fortalecer la cultura organizacional y promover el compromiso de los empleados se logrará a través del liderazgo ejemplar, la comunicación frecuente, la capacitación y desarrollo, el reconocimiento y recompensas, y la promoción de una cultura de valores compartidos.

Tercera: Se recomienda a los encargados de la empresa, la realización de diversas actividades como talleres relaciones a campo laboral como también juegos de rompecabezas, acertijos y juegos de palabras, que ayuden a ejercitar la mente y desarrollar habilidades de pensamiento crítico. Estas actividades se pueden realizar durante momentos específicos del día, y pueden ayudar a los empleados a mantenerse mentalmente activos y motivados.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2017) Comportamiento Organizacional.
[Https://bit.ly/3DNWXCM](https://bit.ly/3DNWXCM).
- Arriola, H. (2022). *Comportamiento laboral innovador y liderazgo transformacional en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores*.
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/2129>
- Abbas, M., & Ali, R. (2021). Transformational versus transactional leadership styles and project success: A Meta-Analytic Review. *European Management Journal*.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.10.011>
- Arellano-Vega, J. E., Pérez-Villalobos, C. E., Vaccarezza-Garrido, G., SalgadoFernández, H., Ortega-Bastidas, J., Bastias-Vega, N., Aguilar-Aguilar, C. A., Bustamante-Durán, C., & Toirkens-Niklitschek, J. (2021). ¿Enseña diferente un docente comprometido? Relación entre compromiso docente y prácticas pedagógicas en académicos de carreras de la salud. *Revista médica de Chile*, 149(2), 268-273.
<https://doi.org/10.4067/s003498872021000200268>
- Baena,G(2017) metodología de la investigación. En G.B. Paz Metodología de la investigación (pag.8) Grupo Editorial Patria. Obtenido de Grupo Editorial patria.
- Bass, B.M.,&Riggio,R.E.(2006).Transformational leadership(2nd ed). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Carreiro, H., & Oliveira, T. (2019). Impact of transformational leadership on the diffusion of innovation in firms: Application to mobile cloud computing. *Computers in Industry*, 107, 104–113.
<https://doi.org/10.1016/j.compind.2019.02.006>

Castillo, et. al. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú.*

<https://www.scielo.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>

Chagua (2019). La gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la estación experimental agraria Santa Ana de JUNIN 2018” TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE ACADEMICO DE: Maestro en gestión estratégica empresarial [Universidad Peruana De Ciencias E Informática]

<https://repocitorio.upci.edu.pe/handle/upci/25>

Cheng, C., & Yang, M. (2019). Creative process engagement and new product performance: The role of new product development speed and leadership encouragement of creativity. *Journal of Business Research*, 99, 215–225. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.067>

Chiavenato, I. (1999). *Administración del Recurso Humano*. (5ta ed.). Bogotá: Editorial McGraw – Hill. Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. (1a ed.). México: Editorial McGraw –Hill.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour* (1st ed.). New York: Plenum (Chapter 2)

Díaz, et. al. (2019). *Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia*

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071807642019000500121&script=sci_rtext

Domínguez. (2021) *Comportamiento Organizacional y Competencia Laboral*

en una empresa de servicio, Ecuador, 2021.” TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestro en Administración de Negocios – MBA [Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71032/Dominquez_CAF-SD.pdf?sequence=1

Durán, et. al. (2019). *Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos.*

<https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html>

[Galarza \(2021\) CienciAmerica:Revista de divulgacion cientifica d ela Universidad Tecnologica Indoamericana ,ISSN-e1390-0471,Vol.10,n°1,2021\(ejemplar dedicado a. cienciAmerica\(enero-junio\)\),pag 1-7](#)

[Gallardo \(2017\) Metodología de la investigación:manual informativo interactivo,!°era edición, ISBN:978-612-4196](#)

Groza, M. D., Zmich, L. J., & Rajabi, R. (2021). Organizational innovativeness and firm performance: ¿Does sales management matter? *Industrial Marketing Management*,97, 10–20.

<https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2021.06.007>

Hackman, J., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Hoai, T. T., Hung, B. Q., & Nguyen, N. P. (2022). The impact of internal control systems on the intensity of innovation and organizational performance of public sector organizations in Vietnam: the moderating role of transformational leadership. *Heliyon*, 8(2), e08954.

<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08954>

Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 549–569.

<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.001>

Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2021). Mapping the relationship between transformational leadership, trust in leadership and employee championing behavior during organizational change. *Asia Pacific Management Review*, 26(2), 95–102.

<https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2020.09.002>

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.

<https://doi.org/10.1037/0003066X.57.9.705>

Lucas, B. J., & Mai, K. M. (2022). Illumination and elbow grease: A theory of how mental models of the creative process influence creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 168, 104107.

<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2021.104107>

Maldonado, T., Vera, D., & Spangler, W. D. (2022). Unpacking humility: Leader humility, leader personality, and why they matter. *Business Horizons*, 65(2), 125–137. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.032>

[Medina, G \(2020\)](#) Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los colaboradores profesionales de enfermería de una clínica privada lima, 2020 TESIS PARA OBTENER TITULO PROFESIONAL DE MAGISTER EN ENFERMERIA CON MENCION DE ADMINISTRACION Y GESTION [Universidad Peruana Unión]

Peñafiel, et. al. (2019). *Liderazgo transformacional en gerentes de pequeñas, medianas y grandes empresas del cantón Quevedo*. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1215>

Randstad (2017), "Beneficio del trabajo por objetivos", (28 de febrero), disponible en: <https://www.randstad.es/tendencia360/beneficios-del-trabajo-por-objetivos>

Robbins, S. Y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (8ª Ed.). México: Prentice Hall.

Rojas, et. al. (2020). *El liderazgo Transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanística*.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100237

Sánchez, (2019). *Estudio de caso de la influencia del Liderazgo Transformacional del personal directivo y los líderes de proceso en las variables de resultado asociadas al desempeño en la Empresa Nicole S A S*.
<https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/7ee5628e-5fb1-4ad4-9f17-d79f17cb35b0/content>

Santos, S (2022) *Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los colaboradores en la municipalidad provincial de Huanta, Ayacucho* 2022 TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/97671>

Salas-Vallina, A., Simone, C., & Fernández-Guerrero, R. (2020). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*, 107, 162–171. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.044>

Saroghi, H., Libaers, D., & Burkemper, A. (2015). Examining the relationship between creativity and innovation: A meta-analysis of organizational,

cultural, and environmental factors. *Journal of Business Venturing*, 30(5), 714–731. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2014.12.003>

Tafur, G. (2020) El trabajo titulado Liderazgo transformacional y coaching en una empresa educativa en Lima, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48366>

Tejedor y Murgiondo(2006). *Análisis inferencial de datos en educación (Vol. 2)*. Editorial La Muralla.

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=RK2g4fYC&oi=fnd&pg=PA3&dAnalisis+de+datos+inferenciales+&ots=otOMI1dRB&sig=9nENP6TI1IAW H7A6p0l AC9_abc#v=onepage&q=Analisis%20de%20datos%20inferenciales&f=false

Valverde, et al; (2019). *Análisis descriptivo de base de datos relacional y no relacional. Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 3.

Valdivieso (2020) Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar- Ecuador, 2018 TESIS Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11327>

Zhang, Y., & Liu, S. M. (2021). Balancing employees' extrinsic requirements and intrinsic motivation: A paradoxical leader behaviour perspective. *European Management Journal*. Published. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.11.008>

ANEXO

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de escala
V1: Liderazgo transformacional	Según Monchon (2020), el líder está conectado a formarse con los colaboradores y proporciona seguridad a través de su carisma, comunicación y habilidades social, construyendo relaciones humanas en el lugar de trabajo, lo que aumenta su valor de motivación y compromiso de las personas que lo rodean, también un buen líder puede crear e inspirar seguridad del proyecto, para seguirlo y lograr un objetivo en la organización que debe ser mutuamente beneficioso.	La variable de Liderazgo Transformacional fue medida en base al instrumento de recolección de datos llamado el cuestionario, el cual será elaborado en relación a 3 dimensiones y 6 indicadores	Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> Motivación Objetivos comunes 	1-2 3-4	Ordinal. Medición: Likert (1) Totalmente de acuerdo
			Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> Atributo. Conducta 	5-6 7-8	(2) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) En desacuerdo
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> Visión Estimulación 	9-10 11-12	(5) Totalmente en desacuerdo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de escala
V2: Comportamiento laboral	Según Chiavenato (2016) indica que el comportamiento es como acción académica el encargado de poder estudiar las acciones del ser humano en la organización y sumergido a un equipo donde existe disciplina y conocimiento	La variable de comportamiento laboral fue medida en base al instrumento de recolección de datos llamado el cuestionario, el cual será elaborado en relación a 3 dimensiones y 6 indicadores	Comportamiento individual	<ul style="list-style-type: none"> • Conducta • Ética 	13-14	Ordinal.
			Comportamiento grupal	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Iniciativa 	15-16 17-18 19-20	Medición: Likert (1) Totalmente de acuerdo (6) De acuerdo (7) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
			Estructura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Organización • Calidad de trabajo 	21-22 23-20	(8) En desacuerdo (9) Totalmente en desacuerdo

ANEXO 2: Validación del instrumento

MODELO DE INSTRUMENTO:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
FICHA DE ENCUESTA

Estimado cliente/colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

Estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS
INSTRUCCIONES

	1	2	3	4	5
ESCALA DE VALORACIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

V1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPR	SIEMPRE
Motivación inspiracional	Motivación	1	Creer que los colaboradores se sienten motivados cuando reciben reconocimientos de la institución					
		2	Creer que la institución se siente satisfecha con la productividad de sus colaboradores					
	Objetivos comunes	3	Creer que existe compromiso entre la institución y los colaboradores					
		4	Creer que la institución cumple con los objetivos en un periodo determinado					
Influencia Idealizada	Atributo	5	La institución brinda respuestas eficientes a las inquietudes de los colaboradores					
		6	Creer usted que existe comunicación asertiva entre su empleador y usted.					
	Conducta	7	Usted cree que los retos que se proponen en la institución se cumplen de manera objetiva					
		8	Creer que los colaboradores cumplen con su política institucional					
Estimulación intelectual	Visión	9	Creer que la institución tiene una visión atractiva					
		10	Usted conoce la visión de la institución					
	Estimulación	11	Creer que los motivan a esforzarse en su desarrollo laboral					
		12	Creer estimulan a los colaboradores a generar cambios					

V2. RENDIMIENTO LABORAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Estructura organizacional	Organización	17	La institución asigna tareas correctamente según su área					
		18	La organización brinda respuestas a los contribuyentes dentro del plazo establecido					
	Calidad de trabajo	19	Creer que los colaboradores realizan su trabajo de manera oportuna					
		20	Como institución crees que los trabajos de distintas áreas son eficientes					
Comportamiento grupal	Desempeño	21	Usted cree que los colaboradores realizan su trabajo de manera óptima					
		22	La institución reconoce el desempeño y calidad de trabajo por parte de sus colaboradores					
	Iniciativa	23	Creer que la pro actividad de los colaboradores mejora la iniciativa de la institución					
		24	Creer que dentro de su área de trabajo tienen iniciativa para el desarrollo de sus labores					
Comportamiento individual	Conducta	25	Usted comentó aspectos negativos del trabajo con sus compañeros					
		26	Creer usted que se concentró en su trabajo y no en el de los demás compañeros					
	Ética	27	Usted cree que los colaboradores trabajan con ética profesional					
		28	Creer que se respeta la ética y moral en los colaboradores de las distintas áreas de trabajo					

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mag. ALFREDO ALONSO LOPEZ	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en 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: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	<ul style="list-style-type: none"> ● Huaranca Badajos, Jheramy ● Leyva Atilano, Damaris Judith
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los operarios de la planta 1 de la empresa FACUSA
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p style="text-align: center;">El cuestionario está compuesto</p>

Variable	Dimensiones	Definición
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	MOTIVACION INSPIRACIONAL	Es una de las características de un líder de transformación. El cual puede transferir su entusiasmo y energía a todos los empleados con un este espíritu agresivo y ambicioso para que los empleados puedan hacer cualquier cosa para lograr sus objetivos (Solis, 2019)
	INFLUENCIA IDEALIZADA	Se define como un medio para que los líderes enfatizen el valor y las regulaciones del equipo y dan la visión y el sentido común de la misión ejecutada. Además, este permite que los líderes estén interesados en las desventajas de su equipo y no solo intervengan en el peligro que pueden generarse, sino que también se convierten en un modelo de identificación. (Duran et al,2019)
	ESTIMULACION INTELECTUAL	es la capacidad de comprender los métodos de trabajo obsoletos e ir más allá de las viejas formas de alentar nuevas formas de resolver viejos problemas. Los líderes aman los enfoques innovadores y valoran el uso de inteligencia y creatividad para identificar oportunidades y resolver problemas. Por lo tanto, debe estimular la curiosidad de sus empleados y contribuir a su interés en la decisión y la discusión de sus pensamientos. Los empleados que estimulan intelectualmente hacen lo necesario para garantizar que la pereza de rutina y mental no exceda el potencial creativo y la innovación de los miembros del equipo. Para lograr esto, es curioso para los líderes estudiar primero cosas nuevas, y tenga cuidado de que esta filosofía impregna los planes de capacitación de los empleados (Castillo, et.al 2019)
COMPORTAMIENTO LABORAL	COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL	es parte del proceso laboral y comercial, de esta manera lo vemos en las acciones cotidianas; Es por eso que el dominio del comportamiento individual en el clima organizacional es muy fundamental porque cada individuo trabaja y maniobra de una manera única al estimular su contexto y entorno para aumentar su perspectiva (Fuentes, 2015).
	COMPORTAMIENTO GRUPAL	La siguiente dimensión es el comportamiento grupal, Según Robbins y Jugde (2017), el comportamiento del grupo es una secuencia entre los comportamientos individuales que tienen el valor y las creencias de compartir valor y creencias.
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Según Daft (2020), esto define qué relaciones informales y formales con una serie de niveles en los que determinan la jerarquía y el control de los gerentes y supervisores en los que los colaboradores se agrupan en diferentes departamentos, el diseño del sistema asegura que la comunicación sea coordinada y efectiva formas efectivas para la integración de actividades entre varios departamentos de la organización.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Liderazgo transformacional**
 Según Monchon (2020), el líder está conectado a formarse afectivo y emocional con los suyos el colaborador proporciona seguridad a través de su carisma, comunicación y habilidades social, construyendo relaciones humanas en el lugar de trabajo, lo que aumenta su valor de motivación y compromiso de las personas que lo rodean, también un buen líder puede crear e inspirar seguridad del proyecto, para seguirlo y lograr un objetivo en la organización que debe ser mutuamente beneficioso.
- Variable 2: Comportamiento laboral**
 Según Chiavenato (2016) indica que el comportamiento es como acción académica el encargado de poder estudiar las acciones del ser humano en la organización y sumergido a un equipo donde existe disciplina y conocimiento.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Liderazgo transformacional y comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023” elaborado por Huarancca Badajos, Jheramy y Leyva Atilano, Damaris Judith. En el año 2023 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: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- Primera dimensión: MOTIVACION INSPIRACIONAL

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
MOTIVACION	1-2	3	4	4	
OBJETIVOS COMUNES	3-4	4	3	4	

- Segunda dimensión: INFLUENCIA IDEALIZADA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
ATRIBUTO	5-6	4	4	3	
CONDUCTA	7-8	3	4	4	

- Tercera dimensión: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
VISIÓN	9-10	3	4	4	
ESTIMULACIÓN	11-12	4	4	3	

Variable del instrumento: COMPORTAMIENTO LABORAL

- Primera dimensión: COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
CONDUCTA	13-14	3	4	4	
ETICA	15-16	4	4	4	

- Segunda dimensión: COMPORTAMIENTO GRUPAL

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DESEMPEÑO	17-18	4	3	4	
INICIATIVA	19-20	3	4	4	



- Segunda dimensión: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
ORGANIZACIÓN	21-22	3	4	4	
CALIDAD DE TRABAJO	23-24	4	4	3	



.....
 Mg. Carlos Abraham Aramburu Geng
 DNI N° 44075484

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> e

MODELO DE INSTRUMENTO:

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
FICHA DE ENCUESTA**

Estimado cliente/colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero: estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

**TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS
INSTRUCCIONES**

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

	1	2	3	4	5
ESCALA DE VALORACIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

V1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Motivación inspiracional	Motivación	1	Creer que los colaboradores se sienten motivados cuando reciben reconocimientos de la institución					
		2	Creer que la institución se siente satisfecha con la productividad de sus colaboradores					
	Objetivos comunes	3	Creer que existe compromiso entre la institución y los colaboradores					
		4	Creer que la institución cumple con los objetivos en un periodo determinado					
Influencia Idealizada	Atributo	5	La institución brinda respuestas eficientes a las inquietudes de los colaboradores					
		6	Creer usted que existe comunicación asertiva entre su empleador y usted.					
	Conducta	7	Usted cree que los retos que se proponen en la institución se cumplen de manera objetiva					
		8	Creer que los colaboradores cumplen con su política institucional					
Estimulación intelectual	Visión	9	Creer que la institución tiene una visión atractiva					
		10	Usted conoce la visión de la institución					
	Estimulación	11	Creer que los motivan a esforzarse en su desarrollo laboral					
		12	Creer estimulan a los colaboradores a generar cambios					

V2. RENDIMIENTO LABORAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Estructura organizacional	Organización	13	La institución asigna tareas correctamente según su área					
		14	La organización brinda respuestas a los contribuyentes dentro del plazo establecido					
	Calidad de trabajo	15	Creer que los colaboradores realizan su trabajo de manera oportuna					
		16	Como institución crees que los trabajos de distintas áreas son eficientes					
Comportamiento grupal	Desempeño	17	Usted cree que los colaboradores realizan su trabajo de manera óptima					
		18	La institución reconoce el desempeño y calidad de trabajo por parte de sus colaboradores					
	Iniciativa	19	Creer que la pro actividad de los colaboradores mejora la iniciativa de la institución					
		20	Creer que dentro de su área de trabajo tienen iniciativa para el desarrollo de sus labores					
Comportamiento individual	Conducta	21	Usted comentó aspectos negativos del trabajo con sus compañeros					
		22	Creer usted que se concentró en su trabajo y no en el de los demás compañeros					
	Ética	23	Usted cree que los colaboradores trabajan con ética profesional					
		24	Creer que se respeta la ética y moral en los colaboradores de las distintas áreas de trabajo					

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dra. DEBORA DENISSE GUILLEN CABRERA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () () Más de 5 años ()	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	<ul style="list-style-type: none"> • Huarancca Badajos, Jheramy • Leyva Atilano, Damaris Judith
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los operarios de la planta 1 de la empresa FACUSA
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p>El cuestionario está compuesta</p>

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Liderazgo transformacional

Según Monchon (2020), el líder está conectado a formarse afectivo y emocional con los suyos el colaborador proporciona seguridad a través de su carisma, comunicación y habilidades social, construyendo relaciones humanas en el lugar de trabajo, lo que aumenta su valor de motivación y compromiso de las personas que lo rodean, también un buen líder puede crear e inspirar seguridad del proyecto, para seguirlo y lograr un objetivo en la organización que debe ser mutuamente beneficioso.

- **Variable 2:** Comportamiento laboral

Según Chiavenato (2016) indica que el comportamiento es como acción académica el encargado de poder estudiar las acciones del ser humano en la organización y sumergido a un equipo donde existe disciplina y conocimiento.

Variable	Dimensiones	Definición
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	MOTIVACION INSPIRACIONAL	Es una de las características de un líder de transformación. El cual puede transferir su entusiasmo y energía a todos los empleados con un este espíritu agresivo y ambicioso para que los empleados puedan hacer cualquier cosa para lograr sus objetivos (Solis, 2019)
	INFLUENCIA IDEALIZADA	Se define como un medio para que los líderes enfatizen el valor y las regulaciones del equipo y dan la visión y el sentido común de la misión ejecutada. Además, este permite que los líderes estén interesados en las desventajas de su equipo y no solo intervengan en el peligro que pueden generarse, sino que también se convierten en un modelo de identificación. (Duran et al,2019)
	ESTIMULACION INTELECTUAL	es la capacidad de comprender los métodos de trabajo obsoletos e ir más allá de las viejas formas de alentar nuevas formas de resolver viejos problemas. Los líderes aman los enfoques innovadores y valoran el uso de inteligencia y creatividad para identificar oportunidades y resolver problemas. Por lo tanto, debe estimular la curiosidad de sus empleados y contribuir a su interés en la decisión y la discusión de sus pensamientos. Los empleados que estimulan intelectualmente hacen lo necesario para garantizar que la pereza de rutina y mental no exceda el potencial creativo y la innovación de los miembros del equipo. Para lograr esto, es curioso para los líderes estudiar primero cosas nuevas, y tenga cuidado de que esta filosofía impregna los planes de capacitación de los empleados (Castillo, et.al 2019)
COMPORTAMIENTO LABORAL	COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL	es parte del proceso laboral y comercial, de esta manera lo vemos en las acciones cotidianas; Es por eso que el dominio del comportamiento individual en el clima organizacional es muy fundamental porque cada individuo trabaja y maniobra de una manera única al estimular su contexto y entorno para aumentar su perspectiva (Fuentes, 2015).

	COMPORTAMIENTO GRUPAL	La siguiente dimensión es el comportamiento grupal, Según Robbins y Jugde (2017), el comportamiento del grupo es una secuencia entre los comportamientos individuales que tienen el valor y las creencias de compartir valor y creencias.
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Según Daft (2020), esto define qué relaciones informales y formales con una serie de niveles en los que determinan la jerarquía y el control de los gerentes y supervisores en los que los colaboradores se agrupan en diferentes departamentos, el diseño del sistema asegura que la comunicación sea coordinada y efectiva formas efectivas para la integración de actividades entre varios departamentos de la organización.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Liderazgo transformacional y comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023" elaborado por Huaranca Badajos, Jheramy y Leyva Atilano, Damaris Judith. En el año 2023 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: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- Primera dimensión: MOTIVACION INSPIRACIONAL

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
MOTIVACION	1-2	3	4	4	
OBJETIVOS COMUNES	3-4	4	3	4	

- Segunda dimensión: INFLUENCIA IDEALIZADA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
ATRIBUTO	5-6	4	4	3	
CONDUCTA	7-8	3	4	4	

- Tercera dimensión: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
VISIÓN	9-10	3	4	4	
ESTIMULACIÓN	11-12	4	4	3	

Variable del instrumento: COMPORTAMIENTO LABORAL

- Primera dimensión: COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
CONDUCTA	13-14	3	4	4	
ETICA	15-16	4	4	4	

- Segunda dimensión: COMPORTAMIENTO GRUPAL

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DESEMPEÑO	17-18	4	3	4	
INICIATIVA	19-20	3	4	4	



- Segunda dimensión: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
ORGANIZACIÓN	21-22	3	4	4	
CALIDAD DE TRABAJO	23-24	4	4	3	

.....
 (Dra. Débora Denisse Guillen Cabrera)
 DNI N° 46417339

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>

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: Liderazgo transformacional y comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023

Investigador (a) (es): Huarancca Badajos, Jheramy Alfonso y Leyva Atilano, Damaris Judith

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo transformacional y comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa FACUSA, Santa Anita 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus ATE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución FACUSA

Describir el impacto del problema de la investigación.

Los trabajadores carecen de imaginación un entorno dinámico y competitivo, como el actual, en el que prevalecen la velocidad y las competiciones digitales, un líder debe tener una gran imaginación para ser innovador y enfrentar un nuevo contexto. No toda la información está en un manual ya que el tiempo es volátil por lo que se necesita una mayor capacidad de actuar y tener una reinversión constante para así lograr una dirección efectividad en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Liderazgo transformacional y comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de modalidad virtual y se realizará. 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) [Huarancca Badajos, Jheramy Alfonso y Leyva Atilano, Damaris Judith] email jahuranccah@ucvvirtual.edu.pe, djleyval@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Bardales Cárdenas, Miguel] email mbardalesb@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

[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: Carta de autorización de la empresa



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20100067596
FABRICA DE CUBIERTOS SAC	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Franz Paredes Gonzales	DNI: 09608395

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo transformacional y comportamiento laboral en la empresa FACUSA, Santa Anita 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Jheramy Huaranca Badajos	72030766
Damaris Judith Leyva Atilano	73178216

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

Lugar y Fecha: Ate- Calle Marie Curie N°317, 13 de Abril del 2023

Sello y Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

PRIMERA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL			
DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	TIPO DE ESCALA
MOTIVACION INSPIRACIONAL	Motivación	Considera que se encuentra enfocado y preparado para poder responder a lo inesperado	Ordinal Medición: Likert Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
		Con qué frecuencia genera nuevas ideas de mejoramiento	
	Objetivos comunes	Implementa estrategias para agilizar los procesos en la empresa con apoyo de TIC	
		Hace uso de la tecnología digital para impulsar el incremento de los ingresos	
INFLUENCIA IDEALIZADA	Atributo	La empresa brinda capacitaciones para desempeñarse autónomamente en su puesto de trabajo	
		Conoce los protocolos que debe seguir en cualquier inconveniente con el cliente	
	Conducta	Considera que la conducta que usted tiene dentro de la empresa es la adecuada.	
		Considera que la empresa le brinda los conocimientos y recursos necesarios para desempeñarse mejor en su puesto de trabajo	
ESTIMULACION INTELLECTUAL	Visión	Considera que la empresa donde labora cuenta con la visión y misión de manera positiva.	
		Cuando lee la misión y visión, Reconoce que refleja valores a los que aspira a su crecimiento.	
	Estimulación	Considera que no existen barreras que les impida trabajar la organización de la empresa	
		Considera que actúa con ánimo al probar diferentes roles en la empresa para ganar experiencia	

SEGUNDA VARIABLE: COMPORTAMIENTO LABORAL			
DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	TIPO DE ESCALA
COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL	CONDUCTA	Considera que su conducta es ejemplo para los demás colaboradores.	Ordinal Medición: Likert Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
		Si en su área de trabajo existiera un mal clima laboral usted seguiría trabajando o hablaría con su supervisor.	
	ETICA	Suelen ser frecuentes las promociones de combos y entradas para el público en general	
		Suelen tener buena comunicación con clientes que indican que el cine ofrece variedades	
COMPORTAMIENTO GRUPAL	DESEMPEÑO	La empresa brinda capacitación constante y brinda todo lo necesario para que puedan cumplir con objetivo.	
		Reconocen el esfuerzo de cada colaborador y brinda recompensas.	
	INICIATIVA	La empresa posee plataformas donde un colaborador puede retroalimentarse solo les brinda un manual las actividades que tiene que realizar.	
		Suele brindarse todas las herramientas para desarrollar una jornada laboral adecuada	
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	ORGANIZACIÓN	Suelen tener reconocimientos los trabajadores que cumplen con lo requerido por la empresa.	
		Suelen percibir a clientes que se sienten cómodos por la atención brindada en el establecimiento	
	CALIDAD DE TRABAJO	Considera que la organización brinda los materiales de calidad para usted realizar el trabajo.	
		Suelen evaluar procesos después de una capacitación	

ANEXO 5: Cálculo de confiabilidad del instrumento de recolección de datos y/o tabla de las magnitudes.

Tabla 15

Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Rangos	Niveles
-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 de Mondragón, 2014

Estadísticos de confiabilidad de Liderazgo transformacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,706	12

Estadísticos de confiabilidad de Comportamiento laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,738	12

ANEXO 6: Tabla de los niveles de correlación

Tabla 16

Nivel de correlación

Valor	Significado
-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

ANEXO 7: Matriz de datos

Variable	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (V1)												
Dimensiones	Motivación inspiracional				Influencia Idealizada				Estimulación intelectual				
Indicadores	Motivacion		Objetivos comunes		Atributo		Conducta		Vision		Estimulacion		
Preguntas	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
ENCUESTADOS	E1	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3	3
	E2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
	E3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3
	E4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
	E5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
	E6	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
	E7	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
	E8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	E9	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4
	E10	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4
	E11	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
	E12	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5
	E13	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3
	E14	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
	E15	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
	E16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	E17	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5
	E18	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4
	E19	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	E20	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
	E21	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
	E22	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
	E23	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
	E24	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	E25	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4

Variable	COMPORTAMIENTO LABORAL (V2)											
Dimensiones	Estructura organizacional				Comportamiento grupal				Comportamineto individual			
Indicadores	Organización		Calidad de trabajo		Desempeño		Iniciativa		Conducta		Ética	
Preguntas	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24
ENCUESTADOS	E1	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4
	E2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
	E3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
	E4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
	E5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
	E6	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
	E7	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4
	E8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
	E9	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
	E10	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
	E11	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	3
	E12	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
	E13	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5
	E14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
	E15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	E16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	E17	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
	E18	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
	E19	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
	E20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	E21	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
	E22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	E23	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
	E24	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
	E25	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5