



Universidad
Señor de Sipán

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

**Influencia del liderazgo transformacional en la innovación
organizacional en una empresa constructora de
Moquegua, 2024**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN**

Autoras:

Bach. Farje Laime, Rosa Nelly

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2067-4355>

Bach. Gonzales Ruiz, Jazmin Evelyng

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1132-7901>

Asesora:

Mg. Falla Gómez, Carolina de Lourdes

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2259-4957>

Línea de Investigación

Gestión, innovación, emprendimiento y competitividad que promueva el
crecimiento económico inclusivo y sostenido

Sublínea de Investigación

Institucionalidad y gestión de las organizaciones

Pimentel – Perú

2024

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TESIS INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE MOQUEGUA, 2024

Asesor (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Sandra Mory Guarnizo
Nombre Completo Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la DECLARACIÓN JURADA, somos las egresadas Farje Laime, Rosa Nelly y Gonzales Ruiz, Jazmin Evelyng del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autoras del trabajo titulado:

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE MOQUEGUA, 2024

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Farje Laime, Rosa Nelly	04417241	
Gonzales Ruiz, Jazmin Evelyng	41792364	

Pimentel, 06 de febrero de 2025.

Farje Laime Rosa Nelly Gonzales Ruiz Jazmin Evely...

Influencia del liderazgo transformacional en la innovación organizacional en una empresa constructor

-  My Files
-  My Files
-  Universidad Señor de Sipan

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::26396:426865869

Fecha de entrega
5 feb 2025, 11:33 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
5 feb 2025, 11:35 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
TESIS_FARJE_GONZALES.docx

Tamaño de archivo
232.4 KB

31 Páginas

9,617 Palabras

54,204 Caracteres




12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Resumen

La presente investigación se dedica a determinar la influencia del liderazgo transformacional en la innovación organizacional en una empresa constructora de Moquegua- 2024. Se emplea una metodología de tipo básica, conservando un enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal. La población se ve conformada por 70 colaboradores de una empresa constructora, de los cuales se realizó un muestreo por conveniencia que determinó la totalidad de los trabajadores para el estudio. Se emplearon instrumentos de elaboración propia y escala Likert para la medición del liderazgo transformacional y la innovación organizacional, cuya confiabilidad se estableció por un alfa de Cronbach de 0,799 y 0,831, respectivamente. Los resultados mostraron que existe influencia positiva alta entre el liderazgo transformacional y la innovación organizacional.

Palabras Clave: liderazgo transformacional, innovación organizacional, influencia idealizada, estimulación intelectual.

Abstract

This research is dedicated to determining the influence of transformational leadership on organizational innovation in a construction company in Moquegua- 2024. A basic methodology is used, maintaining a quantitative approach and non-experimental cross-sectional design. The population is made up of 70 employees of a construction company, of whom a convenience sampling was carried out that determined all the workers for the study. Self-developed instruments and a Likert scale were used to measure transformational leadership and organizational innovation, whose reliability was established by a Cronbach's alpha of 0.799 and 0.831, respectively. The results showed that there is a high positive influence between transformational leadership and organizational innovation.

Keywords: transformational leadership, organizational innovation, idealized influence, intellectual stimulation.

Dedicatorias

Esta tesis va dedicada a mi hijo, su esposa y mi nieta, que son mi motor y motivo para seguir adelante, por impulsarme día a día para que pueda concretar con éxito y culminar mi formación profesional, demostrando así, que con perseverancia se puede alcanzar todos nuestros sueños y anhelos. A mis familiares y amigas que creyeron en mí y me dieron ánimos para poder culminar otra etapa de mi vida.

Rosa Nelly Farje Laime.

A mi esposo Edgard, por atreverse a soñar conmigo y ayudarme a hacerlo realidad; este logro es nuestro y para nuestros hijos, quienes con su cariño, comprensión y paciencia me apoyaron incondicionalmente. A mi hija KS por ser la esencia más bella en esta meta alcanzada. A mi madre Flor de María y a mi hermano Jorge E. quienes siempre tuvieron palabras de aliento para finiquitar este logro; y una dedicatoria especial hasta el cielo a mi padre REGS por todas sus enseñanzas dejadas en mí.

Jazmin Evelyng Gonzales Ruiz

Agradecimientos

Mi primer agradecimiento a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza espiritual y a mis Padres que desde el cielo me guiaron para continuar y alcanzar este sueño tan anhelado.

Gracias infinitas a Dios, por permitirme lograr esta meta y bendecirme con la hermosa familia que tengo. A una de mis mejores amigas Luz Elena, por ser siempre un gran soporte; y a cada una de las personas que me brindaron su apoyo y demostraron su confianza en mi persona.

Asimismo, nuestro profundo agradecimiento a la Dra. Flor Heredia Llatas, quien, por su experiencia, comprensión y paciencia, contribuyó a que podamos culminar la tesis, motivándonos en cada momento para el logro de nuestros objetivos.

ÍNDICE

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO.....	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iii
Resumen	v
Abstract.....	vi
Dedicatorias.....	vii
Agradecimientos	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MATERIALES Y MÉTODO.....	31
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	33
3.1. Resultados	33
3.2. Discusión.....	44
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	48
4.1. Conclusiones.....	48
4.2. Recomendaciones.....	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS.....	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tabla de frecuencias de datos generales.....	33
Tabla 2: Tabla de frecuencia de liderazgo transformacional.....	34
Tabla 3: Tabla de frecuencia de innovación organizacional.....	38
Tabla 4: Influencia del liderazgo transformacional en la innovación organizacional	42
Tabla 5: Influencia de la influencia idealizada en la innovación organizacional.....	42
Tabla 6: Influencia de la motivación inspiracional en la innovación organizacional .	43
Tabla 7: Influencia de la estimulación intelectual en la innovación organizacional..	43
Tabla 8: Influencia de la consideración individualizada en la innovación organizacional	44

I. INTRODUCCIÓN

En cuanto a un marco internacional, se aprecia que las organizaciones dependen de diversos factores para su desarrollo, siendo el recurso humano su principal recurso para afrontar la competitividad externa. Sin embargo, uno de los mayores riesgos en la estabilidad de la empresa es la deserción de los colaboradores. Al respecto, Allozi et al. (2022) plantean que, si no se cuenta con un liderazgo transformacional adecuado, se dificulta afianzar el compromiso laboral y el trabajo colaborativo efectivo dentro del proceso de desarrollo organizacional. De acuerdo a ello, Wibowo et al. (2023), mencionan que “mientras peor sea el liderazgo transformacional de la empresa, menor será el compromiso de sus empleados”. Esto sugiere que, el liderazgo transformacional cumple un rol trascendental dentro de la dirección de la empresa; por ende, si esta variable se encuentra en un estado precario, se encontrarán dificultades con el desarrollo de la organización a nivel del desempeño de los colaboradores.

Desde otro lado, la implementación de innovaciones organizacionales en microempresas enfrenta obstáculos significativos, como limitaciones financieras e infraestructurales. Estas barreras dificultan la adopción de nuevas tecnologías y procesos, afectando su competitividad. Las microempresas innovadoras son más competitivas debido a su eficiencia en procesos y técnicas, existiendo una relación directa y positiva entre innovación y competitividad (Villacreses et al., 2022).

Asimismo, según una revisión teórica de Zabaleta & Boscán (2020), sin la innovación organizacional no solo se disminuye la competitividad de las organizaciones, sino que también se ve afectada la satisfacción laboral de sus miembros y las relaciones con los clientes. Además, destaca que la innovación organizacional influye en la productividad y los costos administrativos, en especial la

innovación tecnológica. Ante ello, Río-Cortina et al. (2022), destacan la innovación como medio para impulsar el desempeño organizacional y consolidar ventajas competitivas sostenibles. Sin ello, la empresa caería en una pérdida de competitividad y en la deficiencia de adaptación a los cambios constantes, quedando obsoleta y estancada en el mercado. Sumado a ello, las PYMES enfrentan limitaciones en la innovación organizacional y gestión del conocimiento debido a su falta de participación en la innovación abierta (Asad et al., 2020). Por lo que la resistencia de los empleados a integrarse en este proceso es un factor importante para la promoción de la innovación abierta, que implica el trabajo conjunto del conocimiento externo e interno.

Desde otra perspectiva, la innovación organizacional presenta problemáticas después de su aplicación, en caso exista falta de adaptación estructural. Es esencial ajustar estas estructuras para facilitar la innovación continua y mejorar el desempeño organizacional, de lo contrario, conlleva a un estancamiento en los procesos siguientes de innovación organizacional, lo que resulta en un desempeño decreciente (Perilla & Gonzales, 2021). Asimismo, el liderazgo transformacional, por su parte, cuenta con sus propias limitaciones al momento de su implementación en una organización. Jiménez et al. (2024), menciona los desafíos de un liderazgo transformacional: la resistencia que puede generar; cambios en la cultura organizacional, capacidad de adaptación y transformación frecuente. Por lo que se requiere de tiempo y recursos para lograr adoptar ciertas prácticas y procesos nuevos, generando un impacto significativo en el compromiso y motivación en los colaboradores, ya que implica su participación constante dentro de las actividades.

En el contexto peruano, las organizaciones enfrentan un entorno con cambios constantes, que incentiva al diseño de estrategias adecuadas al ambiente desafiante.

Dentro de esta perspectiva, se halla que la gestión de la innovación se ve afectada por la dificultad para adaptarse y la insuficiencia de recursos, por ello priorizar la innovación tecnológica sobre la organizacional es un error común. Factores como la amenaza de nuevos competidores y la rivalidad entre estos influyen significativamente en la gestión de la innovación (Ambrosio & Perez, 2021). Asimismo, se ha realizado un estudio regional en Huaura que expone la importancia del líder transformacional en el desempeño de una empresa sobresaliente; por lo que, en un panorama sin este tipo de liderazgo, la organización estará propensa a consecuencias como mayor resistencia al cambio, limitación en la innovación y una cultura organizacional débil, teniendo en cuenta el entorno dinámico actual de competencia en cuanto a productos y servicios (Coronado et al., 2023; Mattos & Mattos, 2022).

Por otra parte, la falta de innovación dentro de las pequeñas y micro empresas en el rubro de la construcción podría resultar en dificultades para mantenerse en el mercado, especialmente en momentos de crisis. Sin la capacidad de adaptarse y ofrecer nuevos productos o servicios, estas empresas podrían enfrentar una disminución en su competitividad empresarial; a su vez podría conllevar a la reducción de participación en la industria y complicaciones de alcanzar sus metas y objetivos comerciales (Castro & Chavez, 2023). Dentro de un contexto organizacional con creciente competencia, la innovación se vuelve fundamental para mantener la relevancia y la sostenibilidad a futuro. Ante esta situación, la internacionalización de las empresas surge de la constante necesidad de innovación organizacional, como expone un modelo puesto de manifiesto por primera vez en Estados Unidos. Según Eras & Mamani (2022), la falta de innovación afecta directamente a la internacionalización de las organizaciones.

Por otra parte, en la ciudad de Lima, a través de un análisis organizacional de una empresa constructora, Garay et al. (2022) indagan que la existencia de niveles bajos con respecto a la motivación y liderazgo de los trabajadores, ocasiona la falta de compromiso constante, generando una recesión en el alcance de los objetivos estimados, tanto de manera individual y grupal o por áreas. Asimismo, Lima & Santillán (2022), en su estudio muestran el liderazgo de tipo transformacional desarrolla una relación sustancial con la motivación en los trabajadores, por lo que es necesario capacitar a los líderes encargados, ya que estos no serán eficaces en su labor de gestión si no se desarrollan como tal. Esto quiere decir que la labor de un líder genera cambios en la empresa siempre y cuando se encuentre en sinergia con su rol de liderazgo, así como con su propio equipo, de otro modo, la motivación de los colaboradores será decreciente.

Por su parte, en un contexto local, Almerco et al. (2020) realizaron un plan de construcción para un proyecto minero en el cual consideran a la innovación en el uso de nuevas tecnologías como un riesgo técnico, debido a que puede generar impacto negativo en los procesos a través de la resistencia al cambio, una carencia en la adaptación a dichos aspectos tecnológicos y un incremento en el periodo de capacitación. Asimismo, determinan como dueño del riesgo potencial a los líderes gestores del cambio, por lo que, si no se aborda adecuadamente esta problemática, generaría un valor de pérdida económico y temporal. Desde otro ángulo, la innovación organizacional incide directamente en el manejo de los recursos productivos, humanos y económicos con el fin de ser competitivos. En este sentido, Almanza (2023), realizó un estudio que afirma que la innovación organizacional es principal en aspectos de competencia y la modernización de los procesos, así como influye en las rotaciones del personal. Por lo que, una empresa sin innovación organizacional

enfrenta desventaja a nivel competitivo y diferencial en el mercado de su respectivo rubro.

Con respecto a un contexto local, en la ciudad de Moquegua se encuentra un análisis del liderazgo transformacional en relación a la satisfacción laboral. En este estudio, Huarsaya (2022) revela que la falta de liderazgo transformacional eficaz conlleva a la reducción del estímulo motivador y la productividad de los colaboradores, ya que la labor del líder es del desarrollo de la creatividad e innovación en un equipo de trabajo; lo cual de pie a la resolución de problemas y procedimientos de trabajo adaptados a las necesidades. Sin ello, la organización queda en peligro de mantener actividades de carácter monótono y rutinario. De la misma manera, existe la problemática de que en muchas organizaciones no se tiene en cuenta la importancia de un buen liderazgo, que oriente a los trabajadores hacia el logro de objetivos y desenvolvimiento a futuro de los integrantes de la organización. Sin un líder transformacional la empresa queda expuesta a un estilo de liderazgo autoritario o ineficaz, que se refleja en la intolerancia, hartazgo y la falta de compromiso del personal (Vargas, 2022). Además, Flores (2022), al respecto del liderazgo, menciona que este representa un valor fundamental en los protocolos de acción llevados a cabo dentro de la empresa. No obstante, al ser de carácter fundamental, el liderazgo efectivo conlleva a una ejecución compleja, en la cual se requieren habilidades específicas que, si no son satisfactorias, no generarán impacto significativo en la conducta y compromiso de los trabajadores.

Por último, la decisión de realizar una investigación sobre el liderazgo transformacional en relación a la innovación organizacional surge de la necesidad de enfrentar los desafíos crecientes dentro del rubro de la construcción. En un contexto de competitividad y en constante evolución, es fundamental que las empresas

desarrollen estrategias que les permitan no solo mantenerse a flote, sino también cumplir con la visión de liderar el mercado. En la empresa constructora a investigar, la adopción de prácticas innovadoras es esencial en la mejora de la eficacia de operación, la calidad en proyectos y la satisfacción del contratante. Asimismo, es necesaria la formación de líderes organizacionales que se adapten a los cambios y aseguren un crecimiento sostenible. Por lo tanto, el presente estudio está evocado a dar respuesta a la pregunta: ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la innovación organizacional en una empresa constructora de Moquegua, 2024?

De acuerdo a la justificación de la investigación, se sustenta de manera teórica debido al aporte con bases de conocimiento recolectado a través de la indagación de bibliografía en relación a las variables propuestas, además, el resultado de nuevos hallazgos conceptuales que contribuyan al avance académico. En añadidura, justificado en aspecto práctico, se obtiene el beneficio de la aplicación de la información resultante en nuevas praxis de solución a una problemática relacionada al liderazgo que desemboque en la innovación de la empresa. Por otro lado, metodológicamente se justifica argumentando la creación y validación de un instrumento adaptado al contexto y necesidad de evaluación de la empresa constructora, dejando base para futuras adaptaciones en diversos entornos que requieran de la medición de los ámbitos de estudio. En última instancia, mantiene una justificación social referida al estudio de un fenómeno que influye significativamente en las empresas, de la cual, las conclusiones provistas en el presente estudio serán punto de partida de métodos de intervención efectivos para generar un crecimiento y mejora de las organizaciones.

En cuanto al objetivo general, se planteó determinar la influencia del liderazgo transformacional en la innovación organizacional en una empresa constructora de

Moquegua- 2024. Asimismo, se determinan los siguientes objetivos específicos: Identificar la influencia de la dimensión influencia idealizada en la innovación organizacional; Determinar la influencia de la motivación inspiracional en la innovación organizacional; Establecer la influencia de la estimulación intelectual en la innovación organizacional; Identificar la influencia de la consideración individualizada en la innovación organizacional.

En consecuencia, se establece la siguiente hipótesis de investigación con respecto a la correlación que se pretende hallar: H1: Existe influencia positiva del liderazgo transformacional en la innovación organizacional en una empresa constructora de Moquegua- 2024; Ho: No existe influencia positiva del liderazgo transformacional en la innovación organizacional en una empresa constructora de Moquegua- 2024"

Por otra parte, se realizó una búsqueda contextual temática en la que se indaga acerca de investigaciones previas que pueden dar referencia al estudio de las variables propuestas. Con respecto a tales antecedentes de investigación, en un contexto internacional, Tang et al. (2022), en China, desarrollaron una investigación cuyo objetivo fue analizar la trascendencia del liderazgo transformacional sostenible sobre la ambidestreza de innovación sostenible a través del efecto mediador del capital psicológico, dentro de las industrias de construcción verde. La muestra representó a 600 trabajadores de empresas de construcción ecológica, aplicando un método de muestreo por conveniencia. El estudio empleó un cuestionario de escala Likert como instrumento, analizado a través de modelos de ecuaciones estructurales (SEM) con vista al análisis de datos recopilados. De ello, la investigación muestra resultados de relación con un t valor de 6.058, con lo cual se obtiene que el liderazgo transformacional sostenible impacta de forma positiva significativa sobre la

ambidestreza de innovación sostenible, siendo mediados por el capital psicológico. Esto sugiere que los líderes que promueven prácticas transformacionales pueden mejorar la capacidad de sus organizaciones para innovar de manera sostenible, equilibrando tanto la exploración de nuevas oportunidades como la explotación de capacidades existentes.

Por otro lado, en Polonia, Kucharska (2021) realizó un estudio con el objetivo de describir cómo los procesos de conocimiento informales y formales dan forma al capital intelectual y vinculan la relación general entre el liderazgo transformacional y la innovación debido a la cultura empresarial. Para ello, empleó una muestra compuesta por 1,418 colaboradores pertenecientes al rubro industrial constructor, médico, formación universitaria y tecnología informática. El instrumento utilizado fue una escala elaborada por la misma autora, que se basó en escalas de actitud previamente existentes. A partir de ello, el estudio revela los micromecanismos que vinculan el liderazgo transformacional a la innovación. Mencionan entre ello a los componentes del capital intelectual, destacando los procesos de conocimiento, los cuales influyen en un 65% en la creación de una cultura organizacional innovadora de conocimiento y aprendizaje.

A partir de un entorno latinoamericano, en Bogotá, Mejía & Niño (2023) buscaron analizar el liderazgo en constructoras y su influencia en el progreso de ventajas de competencia. Para ello, se apoyó de una muestra de 13 trabajadores de mediana empresa constructoras, a las cuales les aplicó un cuestionario elaborado por los mismos autores para conocer su percepción sobre el liderazgo. Ante ello, el 76.9% de la muestra analizada resulta en que el liderazgo empresarial precisa orientarse a la comunicación, estímulo motivador, innovación, involucramiento y la capacidad creativa dentro del grupo. Obtuvieron que el estilo democrático y transformacional es

preferido por el capital humano, ya que influye a que los trabajadores de la empresa emprendan e innoven, así como un impulso motivador con respecto a objetivos contractuales, los cuales son importantes en el desarrollo de la competitividad sostenida partir del cimiento de un adecuado liderazgo que va formando personas que ayudan a potenciar a las empresas.

En el mismo país, Sánchez (2021), ejecutó una investigación que tuvo como finalidad plantear prácticas que promuevan el liderazgo transformacional con un enfoque hacia la promoción de la innovación organizacional. Utilizó como herramienta dos cuestionarios de 102 ítems (Cuestionario integrantes equipos de trabajo) y 49 ítems (Cuestionario Líderes de Equipos), con escala Likert. Posteriormente, optó por una metodología mixta y una muestra incluyente de 116 trabajadores encuestados de la organización Aon Risk Services Colombia. Ante ello, se obtuvo a la dimensión de estímulo intelectual con un puntaje de 4,35, seguido de la dimensión carisma con 4,56, asimismo la influencia idealizada calificando con 4,71, la consideración individual con 4,71 y motivación inspiracional con 4,72. Por ello, se concluye que la principal herramienta que poseen los líderes para fomentar la innovación organizacional es la habilidad del líder para desarrollar la creatividad, el intelecto y la innovación dentro de su equipo.

Siguiendo la línea occidental, Romero et al. (2024), trabajaron en una investigación en Quito, Ecuador, con el objetivo de analizar la visión del líder transformador desde la perspectiva de las empresas de ingeniería, al identificar los roles y las habilidades que manifiestan los líderes. Emplearon una investigación descriptiva cuantitativa, con diseño no experimental, transeccional de campo; tomando una muestra de 37 participantes (gerentes, directores y empleados de cuatro empresas de ingeniería del sector privado). De ello, obtuvieron como resultado que el

rol más importante de este tipo de líder es el de ser arquitecto al obtener un 90,09%, asimismo, en cuanto a las habilidades que más se consideran son la búsqueda de innovación con un 36,1%. Por lo tanto, se concluye que tanto las habilidades como el rol del líder transformacional son relevantes en la adaptación ante la competencia de la organización, ya que este tipo de liderazgo permite la planeación, el diseño y la dirección de la visión a través del trabajo en conjunto. Asimismo, de la habilidad innovadora se destaca la creatividad y una especial consideración a las habilidades de carácter tecnológico.

En el Perú, Chinchayan (2022) en Pacasmayo, realizó un estudio que tuvo como objetivo general proponer un tipo de liderazgo transformacional que mejore el desempeño laboral en la empresa Mapro Corporación SAC. Para ello, empleó una muestra que estuvo conformada por 71 trabajadores, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario utilizando 16 preguntas para la variable liderazgo transformacional y 13 para desempeño laboral. Ante ello concluyó que existe una relación significativa entre las variables, debido a que el análisis estadístico de Spearman indica un 0.988 de relación. Asimismo, determinó que el liderazgo transformacional y la dimensión productividad tienen una correlación positiva muy fuerte, sin embargo, recomienda el desarrollo de capacitaciones constantes con su personal a través de la innovación y puedan estar a la vanguardia lo que origina un óptimo rendimiento del trabajador a través de la motivación y satisfacción personal que los conlleve a lograr una productividad laboral eficiente y eficaz.

Asimismo, Díaz (2020) realizó su investigación con el propósito de determinar si el liderazgo transformacional es predominante en los emprendedores de las micro y pequeñas empresas Ferreteras de Tingo María. La investigación fue de tipo descriptivo, para la cual se empleó una muestra de 40 propietarios de Mypes

ferreteras a los cuales se les aplicó un cuestionario elaborado para el acopio de información. Del análisis estadístico concluyó que el liderazgo transformacional no es predominante en los emprendedores de las micro y pequeñas empresas Ferreteras de Tingo María, ya que estimó un valor de 30% en percepción alta. Sin embargo, encontró que, entre las dimensiones que sobresalen con valores altos es la estimulación intelectual (37.5%), es decir bajo la visión del concepto de esta dimensión hay una predominancia hacia la innovación y creatividad, seguido de la dimensión motivación inspiracional (32.5%), es decir, el líder motiva al equipo con el que trabaja.

De igual importancia, Álvarez & Reyes (2023) buscaron determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021. Para ello, se apoyaron de una muestra de 72 empleados, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios con escala Likert. Los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis de Spearman revelaron un $r=0,919$, de lo cual se obtiene como conclusión que existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional. Asimismo, el autor señala que el liderazgo de los trabajadores es vital dentro de la gestión del conocimiento porque funciona como uno de los principales impulsores de la generación, el desarrollo y la renovación del mismo. De esta manera, fomentar y estimular un entorno de trabajo adecuado para que la creatividad fluya de forma natural y para que los diversos miembros de la organización desarrollen o innoven en sus puestos de trabajo.

Desde otra perspectiva, la investigación desarrollada por Davila & Agüero (2023) tuvo como objetivo analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en una empresa de tecnología en Lima durante el 2022.

Desarrollaron un estudio cuantitativo transversal con una muestra de 80 empleados de dicha empresa. Se encontró una relación positiva significativa ($\rho=0.72$, $p<0.001$) entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Además, se encontró que el liderazgo transformacional explica el 46.1% de la variabilidad del clima organizacional ($R^2=0.461$, $p<0.000$), destacando la importancia de la estimulación intelectual y la consideración individualizada en un entorno que busca fomentar la innovación.

Por otro lado, la investigación realizada por Coronel & Pastor (2022) analizó la influencia del liderazgo transformacional en la motivación extrínseca de los colaboradores de la Corporación Pleyades S.A.C., ubicada en Los Olivos. La indagación se clasifica como aplicada y de diseño no experimental transversal, utilizó una muestra censal de 20 empleados del área administrativa. Los resultados indicaron una correlación positiva moderada ($\rho=0.501$, $p=0.025$), concluyendo que el liderazgo transformacional es causal del 25% de la variabilidad en la motivación extrínseca de los colaboradores. Es decir, los líderes transformacionales aumentan significativamente la motivación extrínseca a través de incentivos y reconocimiento. Esta motivación extrínseca, a su vez, propicia un entorno en el que se genera un sentimiento de valor y apoyo en los empleados, lo que impulsa su creatividad y disposición a participar en iniciativas innovadoras, mejorando así la facultad de la empresa para la innovación y adaptación a nuevos desafíos.

En el contexto local, Zapata (2021) desplegó una investigación donde buscó determinar las estrategias de competitividad para el logro de un eficiente emprendimiento en jóvenes de Moquegua. Se aplicó como instrumento un cuestionario de escala Likert. Además, la muestra se compuso por 376 adultos jóvenes. Mediante ello, se estableció una relación significativa y positiva entre las

estrategias de competitividad y el emprendimiento. De igual manera, halló positiva y significativa relación entre las estrategias relacionadas al capital humano con el emprendimiento ($r_s=0.602$; $p=.000$), de este modo las estrategias de capital humano tienen una influencia en el emprendimiento de los jóvenes, resaltando la capacidad de innovación y las competencias transversales como dimensiones específicas más influyentes. Por su parte, también concluyó en que las estrategias de liderazgo influyen positivamente en la variable emprendimiento.

Desde otra perspectiva, la investigación desarrollada por Condori & Peñaloza (2022) tuvo como objetivo principal determinar la correlación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Con ello, desarrollaron una investigación de tipo básico, cuya muestra estuvo integrada por 109 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios y fueron enviados de manera digital para su contestación. Del estudio se concluyó que las variables analizadas presentan relación directa, obteniendo un coeficiente de correlación de 0.144. Es decir, cuando el desarrollo del personal obtiene mejoras, también lo hace la gestión administrativa. Siguiendo esta misma línea, indica que las capacitaciones para el liderazgo se relacionan con la gestión administrativa ($Rho=0.187$), especificando aspectos como políticas de empoderamiento y resolución de conflictos. Asimismo, afirma que en las organizaciones es importante la actividad de innovación en cuanto a los procesos, especialmente los relacionados al nivel de gestión del talento humano, a propósito de obtener una mejor perspectiva de la realidad empresarial.

Por otro lado, se presenta el estudio de Ramos & Hallasi (2023), el cual se desarrolló en el Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, enfocado en establecer relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo humano.

Plantearon una metodología básica descriptiva no experimental y la muestra seleccionada abarcó un total de 71 colaboradores. Se empleó un cuestionario como instrumento para la recolección de datos. Se obtuvo que las variables presentan un grado alto de relación positiva, con un valor de Rho de Spearman de 0.931 y, con respecto a las habilidades gerenciales, determinó que implica una serie de variables que lo conforman, tales como la toma de decisiones y el liderazgo que conlleve a los cambios direccionados a la visión de la empresa, obteniendo a la innovación como otro elemento fundamental para el desarrollo humano de la organización.

Por su parte, Curo & Tintaya (2023) llevaron a cabo una investigación con diseño no experimental donde su objetivo principal fue el análisis y evaluación de factores determinantes de la productividad y dentro de la gestión de proyectos de construcción en Moquegua. La muestra incluyó cinco proyectos de construcción, tanto públicos como privados, y se aplicaron 19 encuestas a responsables involucrados en estos proyectos. Se identificó que la inadecuada planificación del trabajo conforma un elemento de mucha incidencia negativa, considerado muy relevante por el 53 % y altamente relevante por el 21 %. En contraste, la innovación y mejora continua fueron vistas como factores positivos, con un 47 % y 21 % de alta y muy alta relevancia, respectivamente. Entre los factores más determinantes, el cambio de liderazgo destacó como el más relevante en el ámbito organizacional. El empleo de herramientas tecnológicas innovadoras también afectó considerablemente la gestión de proyectos, revelando la necesidad de roles de liderazgo sólidos y la adopción de innovaciones organizacionales con el objetivo de mejora en la eficiencia y productividad en los proyectos de construcción.

Finalizando, Gamarra (2021) realizó un estudio con el objetivo de determinar qué efecto tiene un proceso de mejora conductual en los accidentes e incidentes de

trabajo en una empresa constructora. Trabajó con 435 trabajadores de áreas de operación y departamento administrativo. De estos, 44 desempeñaron una posición observadora y 391 conformaron a los observados. Para ello, utilizaron observación conductual y la observación documental como técnicas. De ello, concluyó que la propuesta de cambio conductual fue significativa en la mejora en cuanto a los accidentes e incidentes, respaldado por los resultados estadísticos *t* de student para medias en dos muestras emparejadas, resultando un valor de $t=0,048$. Asimismo, menciona que las capacitaciones y talleres cumplen un rol importante, sobre todo el programa aplicado de liderazgo transformacional, ya que permitió aumentar la concurrencia de las conductas de seguridad, disminuyendo, en consecuencia, las conductas de riesgo.

Continuando con otro aspecto importante, se considera fundamental mantener una base teórica de conocimiento que sustente la investigación propuesta. En primer lugar, con respecto al liderazgo transformacional, se encuentra que representa el elemento clave en cuanto a los factores organizacionales contemporáneos. Según Tolentino (2023), este estilo de liderazgo busca crear confianza y motivación, generando la innovación colectiva y una conexión afianzada con la cual se refuerzan ciertos valores morales. Asimismo, se enfoca en elaborar las condiciones óptimas para que los trabajadores exploten su máximo potencial, desarrollando sus conocimientos y experiencias orientadas a un desempeño eficiente y acorde a los objetivos organizacionales (Tapia & Antequera, 2020). De esta manera, el liderazgo transformacional conlleva la reforma de métodos en la organización, promoviendo la innovación constante y facilitando la generación de ideas participativas junto con el conocimiento de la corporación (Cusi et al., 2021). En este sentido, el rol de un líder implica poseer la capacidad para poder dirigir a un grupo de la mejor manera en que

pueda lograr resultados favorables. De acuerdo con lo mencionado, un líder transformacional implica una capacidad de convencimiento, partiendo de la trascendencia de los objetivos personales de sus seguidores; con el fin de sostener el cambio y la innovación en la empresa (Quispe, 2020).

En cuanto a un marco teórico, se encuentra la teoría de las transacciones y transformaciones, presentada inicialmente por Burns, quien distinguió entre estos dos estilos de liderazgo. Establece al primero como un método de intercambio entre el dirigente y sus subalternos, dentro del cual se trabaja a través de una interacción costo-beneficio; en cambio, el liderazgo transformacional promueve un factor más intrínseco para el trabajo, trabajando con la motivación, el compromiso y consciencia del capital humano para evocarlos a la misión y cumplimiento de objetivos de la organización (Quiñones et al., 2023). De este modo, especifica las diferencias entre dichos enfoques de liderazgo, contemplando un contraste en sus estrategias de convencimiento al personal.

Por otro lado, se resalta la teoría de los cuatro componentes de Bass, el cual propuso cuatro dimensiones que integran el modelo de líder transformacional. Bass y Avolio (2005), leído en Simari (2021), explican que este tipo de liderazgo tiene la capacidad de transformar a su equipo de trabajadores, logrando una consciencia colectiva sobre la importancia de las labores, orientándolos a priorizar los intereses de la organización sobre los personales. Asimismo, un enfoque más actual de esta teoría lo indica Tolentino (2023), quien propone cuatro dimensiones que explican este estilo de liderazgo.

La primera dimensión a considerar es la influencia idealizada. Este aspecto indica que el líder se vuelve un ejemplo a seguir, ya sea en el aspecto conductual, moral, de valores, entre otros; en este sentido, la influencia idealizada es un indicador

de la confianza otorgada al líder por parte de sus colaboradores, en función a la realización de sus logros y fines (Tolentino, 2023). Además, las cualidades del líder transformacional implican que este cumpla con elevados estándares de acuerdo a su comportamiento, ética y juicio moral; por lo que genera una figura de identificación ante sus subordinados (Canal et al., 2023).

La dimensión denominada motivación inspiracional es referida a la cualidad de los líderes, donde refuerzan el rendimiento de los colaboradores con la finalidad de la superación de su desempeño en la labor; de este modo reafirman las aptitudes de sus seguidores y los impulsan a un cambio positivo (Dávila et al., n.d.). Es así como el líder transformacional se vuelve un estímulo promotor de mejoras en las funciones de su equipo, ya que esta dimensión explica la cualidad en la que el líder lleva a sus seguidores a lograr objetivos y metas, basándose en la convicción del dirigente en las competencias individuales y colectivas de su equipo (Tolentino, 2023).

En cuanto a la dimensión de estimulación intelectual, Tolentino (2023) la explica como el caso donde la persona que lidera promueve la creatividad propia de cada integrante, de este modo considera cada oportunidad como un aspecto valioso para la adquisición de conocimiento; entonces, si se desarrolla una adecuada motivación, sus seguidores serán capaces de la ejecución de sus labores a través de sus medios personales. Por ende, la estimulación intelectual implica el desarrollo de soluciones efectivas ante conflictos, propiciando un razonamiento innovador, creativo y crítico (Gálvez & Llatas, 2022).

Por otro lado, en referencia a la dimensión consideración individualizada, Tolentino (2023) menciona que el líder transformacional tiene carácter individualista en la interacción con sus subordinados, buscando ampliar la posibilidad de cada uno; en este contexto, se forma un entorno de respaldo donde se muestra aceptación y

valoración a cada uno, generando también un refuerzo en la comunicación recíproca. De este modo, la consideración individualizada, como dimensión del liderazgo transformacional, alude a la facultad de los líderes para intervenir de manera personalizada con cada integrante del grupo, brindando apoyo y especial atención a las demandas personales, asimismo, establecen vínculos personales basados en el acompañamiento, escucha activa, comunicación asertiva y el involucramiento conjunto (Álava et al., 2023).

En cuanto al liderazgo en el sector privado, se encuentra que estas son propensas a dificultades como lo son la búsqueda y retención de recursos humanos, en especial se ve reflejado en rubros donde se aprecia escasez de la mano trabajadora de obra. A partir de ello Franco et al. (2023), plantean que, en las MYPES, el impacto del liderazgo transformacional impulsa un mejor clima laboral, creatividad e innovación, compromiso, motivación y toma de decisiones; de esta manera, este tipo de liderazgo disminuye las rotaciones de personal. A su vez, se contempla este estilo de liderazgo como una pieza de alto valor en las organizaciones privadas, ya que se fomenta una cultura organizacional innovadora y estable, la cual aporta a la superación de retos y un desenvolvimiento pleno de la empresa ante la competencia en el rubro.

Por último, el marco normativo, según el artículo 48 de la ley 29783 (Ley 29783, 2012), los empleadores deben ejercer un liderazgo con firmeza, donde respalden y promuevan un entorno de seguridad y salubridad de acuerdo con las prácticas más adecuadas, cumpliendo con el reglamento indicado sobre seguridad y salud en el trabajo; además, dicho liderazgo y compromisos deben estar detallados en el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, según el Artículo 74.

En segundo lugar, tomando la perspectiva de la innovación organizacional, se encuentra una teoría acerca de la innovación organizacional que plantea la clasificación de la variable en cuatro dimensiones. Estas son: innovación administrativa, innovación técnica, de productos y procesos, e innovación radical.

En cuanto a la variable innovación organizacional, se obtiene que es el proceso mediante el cual las organizaciones desarrollan y adoptan nuevas ideas, prácticas, o tecnologías que son diferentes de las previas. Este proceso implica la introducción y la aplicación de cambios que pueden ser de carácter técnico o administrativo, y tiene como objetivo mejorar el desempeño, la eficiencia, y adaptabilidad de la propia empresa (Damanpour & Aravind, 2006).

La primera dimensión que se presenta es la innovación administrativa, la cual es aquella que se enfoca en la reconstrucción y adaptación de principios, teorías y praxis administrativas contemporáneas; en este sentido, abarca los siguientes componentes: gestión del conocimiento, clima organizacional y gestión de calidad (Sánchez Correa et al., 2022). Por lo tanto, la innovación administrativa se refiere a la implementación de nuevas prácticas, procesos y políticas organizativas para una mejor eficiencia y eficacia en el proceso gestor de la empresa (Damanpour & Aravind, 2006).

Desde otro aspecto, en cuanto a la definición de Damanpour & Aravind (2006), la innovación técnica o tecnológica se refiere a la presencia de tecnologías a disposición de los empleados, así como la capacitación que tengan sobre dichas tecnologías. Asimismo, la innovación técnica emplea el uso de nuevas tecnologías a favor del progreso de la organización, en cuanto al rubro de la construcción, la innovación técnica o tecnológica se refiere a la revolución de metodología en

construcción, los recursos, los equipos, los trabajadores y los procedimientos (Huallpa & Camacho, 2021).

En cuanto a la dimensión de procesos, trabaja con la identificación de cambios en cuanto a los procesos de mercadeo, en la investigación e ingeniería; así como se innova la manera de llegar al público objetivo (Méndez, 2020). Por lo que, se refieren a mejoras en los procesos de producción que pueden ser implementadas por las empresas con el propósito de mejoras en la efectividad y la competencia del mercado. De esta manera, son innovaciones que estimulan el crecimiento y la productividad no solo de las empresas que las desarrollan, sino también de otras que las adoptan y utilizan (Damanpour & Aravind, 2006).

La innovación radical se define como el desarrollo de nuevas ideas que representan una ruptura significativa con las prácticas existentes en la organización, generando cambios profundos en los productos, procesos o servicios y que a menudo resulta en la creación de nuevos mercados o la transformación de los existentes (Damanpour & Aravind, 2006).

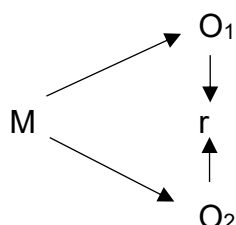
Prosiguiendo con la narrativa, uno de los factores más influyentes en la innovación organizacional es la cultura organizacional y las diferentes variaciones de esta que se encuentran en las empresas, sus características, principalmente, son las que generan impacto en la innovación (Morán et al., 2021). De esta manera, el proceso de innovación no es algo que se independice de aspectos representativos del funcionamiento de la empresa, es así como elementos como la fuerza laboral que conforma a la cultura son esenciales para el desarrollo de los procedimientos y objetivos de la innovación, creando así una base sólida para una cultura de innovación en la organización (De Araujo Uribe, 2020).

El liderazgo efectivo y la gestión son fundamentales para fomentar un entorno que impulse la innovación en las organizaciones. La capacidad de los líderes para inspirar, motivar y gestionar el talento es clave para desarrollar una cultura innovadora que permita a las empresas adaptarse y prosperar en un mercado en constante cambio (Liceta & Rache, 2021). Por otro lado, en un entorno competitivo, la innovación se convierte en un elemento trascendental que ayuda a las organizaciones a mantenerse y prosperar, especialmente durante crisis. Las empresas que buscan nuevas formas de ofrecer sus productos o servicios, o que implementan cambios en sus procesos, suelen ser más capaces de superar dificultades y adaptarse a los desafíos del mercado. Por lo tanto, para enfrentar con éxito cualquier crisis, los gerentes deben centrarse en la innovación, ya sea en toda la organización o en áreas específicas, para mejorar su competitividad y aprovechar las oportunidades que puedan surgir (García et al., 2021).

En adición, como marco normativo, el Instituto Nacional de Calidad (INACAL) en Perú, en conjunto trabajo con el Ministerio de la Producción, ha aprobado dos nuevas Normas Técnicas Peruanas relacionadas con el proceso de gestión relacionado a la innovación. Estas normas, NTP-ISO 56002:2021 y NTP-ISO 56003:2021, ofrecen directrices con el objetivo de implementar protocolos que gestionen de la innovación y métodos para formar alianzas en este campo. Estas normas buscan apoyar a las empresas en la gestión eficaz de la innovación, alineándose con los principios que propone el Sistema Nacional para la Calidad, así como regulaciones internacionales.

II. MATERIALES Y MÉTODO

En cuanto al aspecto metodológico, se desarrolla una tipología básica la cual implica la indagación a profundidad en componentes teóricos encontrados en un entorno natural, así como las repercusiones sociales que tenga (Castro et al., 2023). Por lo tanto, se empleará este tipo ya que no despliega una aplicación práctica directa para la ampliación del conocimiento, sino que busca comprender fenómenos relacionados a las variables liderazgo e innovación organizacional el desarrollo de la investigación. Asimismo, el estudio conserva un enfoque cuantitativo, que Huamán et al. (2022) explican como aquel que emplea la búsqueda precisa y realista de conocimientos, por lo que se califica como presta para la observación, medida y cuantificación de los datos; utilizando métodos matemáticos con el fin de cumplir con tal certeza. En este sentido, el estudio se considera cuantitativo ya que estará apoyado de análisis y procedimientos estadísticos para la obtención de los respectivos resultados. Asimismo, la investigación evidencia un paradigma positivista debido a que se apoya de bases teóricas para el descubrimiento de relaciones causales. Además, se ocupa un diseño transversal, que implica realizar la descriptiva en un solo intervalo de tiempo (Casari, 2023). Se escoge este diseño debido a que la aplicación del instrumento de medición será una sola vez para determinar el estado de las variables en un momento determinado.



Donde:

M= muestra

O_1 = Liderazgo transformacional

O_2 = Innovación organizacional

r = Correlación entre dichas muestras

Por otro lado, la población en una investigación se define como el universo delimitado hacia el que se pretende extender las conclusiones (Piedra & Manqueros, 2021). En este sentido, la población está compuesta de una cantidad de 70 colaboradores de una empresa constructora. Suma que, a su vez, representa la muestra a emplear. La muestra se explica como la el criterio representativo de, ya que prepara rasgos para observar la población, de modo que se garantice una adecuada inferencia de datos resultantes (Mucha et al., 2021). De la misma manera, se realizará un muestreo por conveniencia, ya que la empresa mantiene una cantidad de colaboradores variante, según los proyectos que se manejen en el momento de la aplicación del instrumento. En cuanto a los criterios de inclusión, se incluirán aquellos colaboradores que pertenezcan a la empresa constructora. En otro aspecto, el criterio de exclusión que se tendrá en cuenta es aquellos que no son parte de la empresa constructora en estudio.

En otro aspecto, se empleará la técnica de encuesta, debido a que se emplean los ítems establecidos con la confiabilidad a través de la validación de tres expertos y determinada por el alfa de Cronbach de 0,799 y 0,831. Para ello se emplea un cuestionario como instrumento de elaboración propia, elaborado con valoración de escala Likert. De la misma manera, el procesamiento de resultados se da mediante el programa SPSS en su versión 25 y Microsoft Excel. Se emplea además un método deductivo, analítico para el análisis de los datos resultantes. Por último, se establecen aspectos éticos de la investigación: validez interna, fiabilidad y consistencia, objetividad neutralidad.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Tabla 1:

Tabla de frecuencias de datos generales

Indicador	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sexo	Masculino	52	74.3	74.3	74.3
	Femenino	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	
Edad	Menos de 24	4	5.7	5.7	5.7
	24-34	15	21.4	21.4	27.1
	35-45	16	22.9	22.9	50.0
	46-56	28	40.0	40.0	90.0
	57 a más	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	
Tiempo de experiencia	0-10	33	47.1	47.1	47.1
	11-21	19	27.1	27.1	74.3
	22-32	15	21.4	21.4	95.7
	33 a más	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	
Tiempo de experiencia en la empresa	0-10	43	61.4	61.4	61.4
	11-21	23	32.9	32.9	94.3
	22-32	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	
Capacitaciones en liderazgo	Sí	63	90.0	90.0	90.0
	No	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	
Número de capacitaciones	0	5	7.1	7.1	7.1
	De 1 a 2	25	35.7	35.7	42.9
	De 3 a 4	23	32.9	32.9	75.7
	De 5 a 6	13	18.6	18.6	94.3
	De 7 a 8	2	2.9	2.9	97.1
	De 10 a más	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	
Año de última capacitación	2020	4	5.7	5.8	5.8
	2022	10	14.3	14.5	20.3
	2023	33	47.1	47.8	68.1
	2024	22	31.4	31.9	100.0
	Ninguno	1	1.4		
	Total	70	100.0		
	Sí	18	25.7	25.7	25.7

Propuestas de innovación organizacional	No	52	74.3	74.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Tabla 2:
Tabla de frecuencia de liderazgo transformacional

N°	Indicadores	Valoración (%)				Totalmente de acuerdo
		Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	
1	El líder es considerado ejemplo a seguir en términos de comportamiento y valores por sus colaboradores.	0	5.7	15.7	42.9	35.7
2	El líder refleja estándares morales elevados y gana la confianza de su equipo.	0	0.0	8.6	55.7	35.7
3	El líder inspira a los colaboradores a alcanzar metas y objetivos comunes.	0	5.7	11.4	37.1	45.7
4	Los colaboradores consideran que el líder actúa con integridad en todas sus decisiones y acciones.	0	0	18.6	55.7	25.7
5	Los valores del líder son compartidos y respetados por sus colaboradores.	0	5.7	10.0	37.1	47.1
6	El líder es considerado una fuente constante de motivación	0	11.4	2.9	58.6	27.1

	para sus colaboradores El líder estimula a los colaboradores a					
7	mejorar continuamente en sus funciones. Los colaboradores sienten que el líder tiene una fuerte convicción en sus competencias individuales. Los colaboradores perciben que el líder cree	0	0	17.1	54.3	28.6
8	firmemente en las competencias colectivas del equipo. El líder inspira a los	0	5.7	5.7	67.1	21.4
9	colaboradores a alcanzar sus propios objetivos. Los colaboradores son incentivados por el líder a establecer y cumplir metas desafiantes. Programa de incentivos por cumplimiento de metas El líder promueve una cultura de mejora continua y superación en el equipo.	0	11.4	18.6	50.0	20.0
10		0	0	11.4	58.6	30.0
11		0	11.4	12.9	44.3	31.4
12		0	10.0	22.9	34.3	32.9
13		0	15.7	7.1	48.6	28.6

14	El líder promueve la creatividad individual de cada integrante del equipo.	0	11.4	7.1	57.1	24.3
15	Los colaboradores consideran cada oportunidad como valiosa para la adquisición de conocimiento.	0	0	20.0	55.7	24.3
16	El líder fomenta un ambiente en el que se valora la innovación y las nuevas ideas.	0	11.4	7.1	48.6	32.9
17	Se percibe motivación en los colaboradores para la búsqueda de soluciones creativas a los problemas.	0	5.7	7.1	58.6	28.6
18	El líder brinda una retroalimentación a los colaboradores de acuerdo a su desempeño laboral.	0	0	27.1	50.0	22.9
19	Los colaboradores se sienten capacitados para ejecutar sus labores utilizando sus propios medios y métodos.	0	11.4	12.9	55.7	20.0
20	El líder busca activamente ampliar las posibilidades de	0	15.7	21.4	34.3	28.6

	desarrollo de cada colaborador. Los colaboradores sienten que					
21	reciben respaldo y apoyo personalizado del líder. El líder muestra aceptación y	0	11.4	21.4	35.7	31.4
22	valoración hacia cada uno de sus subordinados. Los colaboradores perciben que el líder se interesa genuinamente por su bienestar y crecimiento personal. Se fomenta un entorno de comunicación	0	11.4	5.7	48.6	34.3
23	recíproca constante y efectiva, entre el líder y los colaboradores. El líder facilita oportunidades de capacitación y aprendizaje	0	5.7	20.0	45.7	28.6
24	que se ajustan a las necesidades y aspiraciones individuales de cada colaborador.	0	15,7	18,6	35,7	30,0
25		0	8.6	18.6	30.0	42.9

Tabla 3:
Tabla de frecuencia de innovación organizacional

N°	Indicadores	Valoración (%)				
		Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	La empresa ha adoptado nuevas prácticas administrativas que mejoran la eficiencia en la gestión organizativa.	0	15,7	18,6	44,3	21,4
2	La organización ha implementado nuevas políticas que han mejorado la efectividad de la administración y la toma de decisiones.	0	4.3	40.0	38.6	17.1
3	Las nuevas prácticas y procesos han llevado a una mejora significativa en la eficiencia administrativa de la empresa.	0	27.1	18.6	37.1	17.1
4	La empresa emplea prácticas innovadoras relacionados a la gestión de calidad.	0	20.0	20.0	45.7	14.3
5	La empresa ha demostrado flexibilidad y capacidad para adaptarse a nuevas metodologías y	0	17.1	20.0	44.3	18.6

	enfoques administrativos.					
6	Los colaboradores reciben capacitación adecuada y actualizada sobre las nuevas tecnologías disponibles en la empresa.	0	14.3	42.9	35.7	7.1
7	La empresa mantiene un proceso regular de actualización y renovación de sus herramientas y tecnologías.	0	8.6	38.6	48.6	4.3
8	Las nuevas tecnologías están integradas en los procesos de trabajo diarios, mejorando la eficiencia y productividad.	0	25.7	30.0	34.3	10.0
9	La empresa adopta y utiliza tecnologías emergentes que pueden ofrecer ventajas competitivas.	0	15.7	37.1	41.4	5.7
10	La empresa ha incrementado significativamente la eficiencia operativa debido mejoras en los procesos de producción.	0	11,4	35,7	34,3	18,6
11	Las innovaciones en procesos y productos han mejorado la competitividad de	0	5.7	35.7	31.4	27.1

	la empresa en su mercado.					
12	La empresa ha optimizado sus procesos internos a través de la implementación de nuevas metodologías o tecnologías.	0	11.4	27.1	45.7	15.7
13	La organización ha lanzado nuevos productos que han sido diseñados para mejorar la funcionalidad y el desempeño en comparación con versiones anteriores.	0	8.6	30.0	42.9	18.6
14	La empresa ha logrado aumentar su capacidad de producción gracias a la implementación de nuevos procesos.	0	12,9	25,7	47,1	14,3
15	Otras empresas han adoptado y utilizado las innovaciones en productos o procesos desarrolladas por la organización.	0	20.0	24.3	47.1	8.6
16	La empresa ha desarrollado nuevas ideas que representan un cambio significativo con las prácticas actuales.	0	10.0	28.6	40.0	21.4
17	La organización ha realizado	0	12.9	27.1	51.4	8.6

	transformaciones profundas en sus productos o servicios que los diferencian notablemente de los anteriores.					
	Se han llevado a cabo cambios sustanciales en los procesos internos de la empresa, mejorando significativamente su operativa.					
18		0	7.1	32.9	41.4	18.6
	La empresa ha integrado tecnologías emergentes que han revolucionado su oferta y operativa.					
19		0	21.4	17.1	52.9	8.6
	La organización ha adquirido o desarrollado habilidades y conocimientos completamente nuevos para respaldar sus innovaciones.					
20		0	14.3	24.3	45.7	15.7

Tabla 4:*Influencia del liderazgo transformacional en la innovación organizacional*

			Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Innovación organizacional	Coefficiente de correlación	,738**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Entre la variable liderazgo transformacional y la innovación organizacional la significancia es de 0,000 (menor a 0,05), entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Además, queda verificado que correlación es positiva, debido a que el coeficiente de correlación $Rho=0.738$. Por ende, se concluye que existe una influencia positiva al0074a del liderazgo transformacional en la innovación organizacional en una empresa constructora de Moquegua- 2024.

Tabla 5:*Influencia de la influencia idealizada en la innovación organizacional*

			Influencia idealizada
Rho de Spearman	Innovación organizacional	Coefficiente de correlación	,732**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Entre la dimensión influencia idealizada y la innovación organizacional la significancia es de 0,000 (menor a 0,05), entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Además, queda verificado que correlación es positiva alta, debido a que el coeficiente de correlación $Rho=0.732$. Por ende, se concluye que existe una influencia positiva de la influencia idealizada en la innovación organizacional en una empresa constructora de Moquegua- 2024.

Tabla 6:*Influencia de la motivación inspiracional en la innovación organizacional*

			Motivación inspiracional
Rho de Spearman	Innovación organizacional	Coefficiente de correlación	,716**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Entre la dimensión motivación inspiracional y la innovación organizacional la significancia es de 0,000 (menor a 0,05), entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Además, queda verificado que correlación es positiva alta, debido a que el coeficiente de correlación $Rho=0.716$. Por ende, se concluye que existe una influencia positiva alta de la motivación inspiracional en la innovación organizacional en una empresa constructora de Moquegua- 2024.

Tabla 7:*Influencia de la estimulación intelectual en la innovación organizacional*

			Estimulación intelectual
Rho de Spearman	Innovación organizacional	Coefficiente de correlación	,742**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Entre la dimensión estimulación intelectual y la innovación organizacional la significancia es de 0,000 (menor a 0,05), entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Además, queda verificado que correlación es positiva alta, debido a que el coeficiente de correlación $Rho=0.742$. Por ende, se concluye que existe una influencia positiva de la estimulación intelectual en la innovación organizacional en una empresa constructora de Moquegua- 2024.

Tabla 8:
Influencia de la consideración individualizada en la innovación organizacional

			Consideración individualizada
Rho de Spearman	Innovación organizacional	Coefficiente de correlación	,627**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Entre la dimensión consideración individualizada y la innovación organizacional la significancia es de 0,000 (menor a 0,05), entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Además, queda verificado que correlación es positiva moderada, debido a que el coeficiente de correlación $Rho=0.627$. Por ende, se concluye que existe una influencia positiva media de la influencia idealizada en la innovación organizacional en una empresa constructora de Moquegua- 2024.

3.2. Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación, relacionados al primer objetivo, revelan una influencia positiva significativa del liderazgo transformacional sobre la innovación organizacional, lo cual se encuentra en línea con múltiples estudios previos. Por ejemplo, Tang et al. (2022) en China demostraron que el liderazgo transformacional sostenible fomenta la innovación a través de la ambidestreza de innovación sostenible y el capital psicológico. Esto respalda la idea de que los líderes transformacionales no solo motivan a sus equipos a explorar nuevas oportunidades innovadoras, sino que también consolidan las capacidades existentes, creando un ciclo sostenible de innovación organizacional.

Asimismo, los resultados encuentran respaldo teórico en los planteamientos de Bass & Avolio (2005). Según su teoría, los líderes transformacionales son capaces de provocar cambios profundos en las organizaciones al motivar a los empleados a

superar sus propios intereses en favor de los objetivos colectivos. Este liderazgo no solo impulsa el cumplimiento de metas, sino que también establece las bases para una cultura de innovación sostenida, donde los empleados son estimulados a proponer nuevas ideas y mejoras dentro de la organización (Bass & Avolio, 2005; Tolentino, 2023). Esto sugiere que los líderes que adoptan este estilo fomentan un entorno de trabajo en el que los empleados se sienten motivados y valorados, lo que, a su vez, estimula su compromiso con la misión organizacional. Por lo tanto, las organizaciones que buscan mejorar su capacidad innovadora deben priorizar el desarrollo de estrategias de liderazgo transformacional para cultivar una cultura de creatividad y colaboración.

En segundo lugar, con respecto al objetivo relacionado con la influencia idealizada del liderazgo transformacional, tiene un impacto positivo significativo en la innovación organizacional ($\rho=0.732$, $\text{sig}=0.000$). Este hallazgo está respaldado por investigaciones anteriores, como la de Kucharska (2021), que señala que los líderes transformacionales crean una cultura organizacional propicia para la innovación al establecer una conexión emocional y moral con sus colaboradores. Además, Tang et al. (2022) destacan que un liderazgo que inspira confianza y admiración en sus seguidores fomenta un ambiente donde la innovación puede prosperar, sugiriendo que la influencia idealizada es fundamental para el compromiso de los empleados hacia los objetivos de la organización. En este sentido, el análisis de los resultados muestra que la capacidad de los líderes para inspirar y ser ejemplos de conducta positiva es crucial para fomentar la innovación. Al cultivar una cultura de confianza y respeto, los líderes transformacionales no solo potencian el rendimiento individual, sino que también crean un entorno en el que la innovación se convierte en una responsabilidad compartida.

En tercer lugar, la investigación revela que la dimensión de motivación inspiracional influye positivamente en la innovación organizacional ($\rho=0,716$, $\text{sig}=0,000$). Este hallazgo respalda estudios previos que indican que un líder que motiva e inspira a su equipo fomenta un ambiente propicio para la creatividad y la generación de ideas innovadoras. Según Sánchez (2021), los líderes que utilizan la motivación inspiracional logran un impacto significativo en la innovación, ya que estimulan a sus colaboradores a comprometerse con los objetivos organizacionales. De igual manera, Mejía & Niño (2023) enfatizan que el liderazgo transformacional, centrado en la motivación, permite que los trabajadores se sientan más empoderados y dispuestos a innovar, promoviendo así la competitividad en el entorno laboral. Este respaldo empírico sugiere que la motivación inspiracional es un factor crítico en el desarrollo de la innovación organizacional.

En cuarto lugar, se estableció que la dimensión de estimulación intelectual influye positivamente en la innovación organizacional ($\rho=0,742$, $\text{sig}=0,000$). Este resultado coincide con las conclusiones de Chinchayan (2021), quien encontró que la estimulación intelectual por parte del liderazgo transformacional se traduce en un aumento significativo en la creatividad y la innovación dentro de las organizaciones. Además, Alvarez & Reyes (2022) indican que un entorno de trabajo que fomente el pensamiento crítico y la curiosidad puede ser fundamental para la innovación organizacional, dado que alienta a los empleados a explorar nuevas ideas y enfoques. Por su parte, Sánchez (2021) también destaca que los líderes transformacionales fomentan la creatividad y el intelecto dentro de sus equipos, lo cual promueve la innovación. Este estudio refuerza los hallazgos presentes en esta investigación, confirmando que los líderes con características transformacionales tienen la capacidad de crear entornos propicios para la innovación, donde la creatividad y el

pensamiento crítico son estimulados. En este sentido, la estimulación intelectual es un componente vital que potencia la capacidad innovadora de las empresas, permitiéndoles adaptarse a los cambios del mercado.

Finalmente, se reconoció una influencia positiva entre la dimensión de consideración individualizada y la innovación organizacional ($\rho=0,627$, $\text{sig}=0,000$). Este hallazgo está respaldado por la investigación de Dávila & Agüero (2023), quienes argumentan que el 78% de los empleados se siente más comprometido en un entorno donde se les presta atención personalizada. Asimismo, Coronel & Pastor (2022) destacan que el 70% de los colaboradores afirma que un liderazgo que se preocupa por su desarrollo personal y profesional no solo aumenta su motivación, sino que también los incentiva a participar activamente en iniciativas innovadoras. Esto sugiere que la consideración individualizada es esencial para crear un ambiente de trabajo donde la innovación pueda prosperar, fortaleciendo así el desempeño organizacional.

A partir de los resultados obtenidos, se propone como línea de investigación futura el análisis de cómo las dimensiones del liderazgo transformacional interactúan con factores contextuales externos, tales como el entorno competitivo y los avances tecnológicos, en la promoción de la innovación organizacional. Específicamente, se sugiere explorar si las dimensiones de consideración individualizada e influencia idealizada resultan ser más efectivas en contextos de alta incertidumbre, o si la estimulación intelectual desempeña un papel más relevante en sectores que experimentan transformaciones tecnológicas rápidas. Este enfoque permitiría comprender de manera más profunda cómo los estilos de liderazgo pueden ajustarse a diferentes condiciones externas, maximizando su impacto en la innovación organizacional y contribuyendo a la sostenibilidad y competitividad de las empresas en entornos dinámicos.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Se concluye de esta investigación que la variable liderazgo transformacional influye de manera positiva alta ($Rho=0.738$, $p=0.00$) en la innovación organizacional en una empresa constructora de Moquegua- 2024. Esto indica que el estilo de liderazgo que busca reformar para el progreso de la institución, influye en generar innovación dentro de la empresa.
2. Se obtiene que la dimensión influencia idealizada influye positivamente alta en la innovación organizacional ($Rho=0.732$, $p=0.00$) en la empresa en la ciudad de Moquegua. Lo cual indica que el líder que cumple el rol de potenciador y ejemplo ante sus colaboradores a cargo, es capaz de promover la innovación.
3. En tercer lugar, se halló una influencia positiva alta entre la dimensión motivación inspiracional y la innovación organizacional ($Rho=0.716$, $p=0.00$). Es decir, el clima motivacional que genera el líder apoya a un ambiente de ideación innovadora dentro de la organización.
4. En cuarto lugar, se establece una influencia positiva alta entre la dimensión estimulación intelectual y la innovación organizacional ($Rho=0.742$, $p=0.00$). Por ello, se considera que la manera en la que el líder reta al crecimiento de las capacidades de sus colaboradores se vuelve causal de ideas motivadoras a su vez.
5. Por último, se reconoce una influencia positiva media entre la dimensión consideración individualizada y la innovación organizacional ($Rho=0.627$, $p=0.00$). Por ende, las atenciones personalizadas que desarrollan los líderes transformacionales para con sus trabajadores son motivo de la innovación organizacional.

4.2. Recomendaciones

1. Se sugiere a los gestores de capacitación de recursos humanos, el desarrollo de programas de capacitación centrados en las habilidades de liderazgo transformacional, estos programas deben incluir módulos sobre cada dimensión, específicamente en la estimulación intelectual. Es decir, desarrollar la capacidad de gestionar y visualizar el talento humano en los líderes para que estos puedan encargarse del desarrollo individual de sus colaboradores.
2. A los líderes, la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo donde los empleados se sientan cómodos compartiendo ideas y propuestas. Se propone su logro a los líderes encargados, mediante la creación de grupos de trabajo interdisciplinarios y la organización de sesiones de lluvia de ideas, donde se valore y se incentive la participación activa de todos los miembros del equipo.
3. Asimismo, ejecutar estrategias de motivación para con los colaboradores que implique destacar su labor dentro del área correspondiente y el ejemplo de un adecuado manejo organizacional.
4. En adición, mantener un equipo que se destaque por sus resultados en grupo a la par con el seguimiento de sus logros individuales, con el objetivo de individualizar la guía de cada uno para optimizar sus resultados.
5. Al director ejecutivo de la empresa, se le propone establecer un sistema de evaluación continua que mida el impacto de las prácticas de liderazgo transformacional en la innovación organizacional. Esto puede incluir encuestas periódicas de satisfacción y desempeño, así como la implementación de métricas de innovación, que permitan identificar áreas de mejora y fortalecer las prácticas de liderazgo efectivas en la organización.

REFERENCIAS

- Álava-Atiencie, N. G., Quinde-Lituma, M. E., Álava-Atiencie, N. G., & Quinde-Lituma, M. E. (2023). Análisis explicativo del liderazgo transformacional en el perfil emprendedor social de jóvenes universitarios. *Formación Universitaria*, 16(2), 49–60. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062023000200049>
- Allozi, A. I., Alshurideh, M., AlHamad, A. Q., & Al Kurdi, B. R. (2022). Impact of Transformational Leadership on the Job Satisfaction With the Moderating Role of Organizational Commitment: Case of Uae and Jordan Manufacturing Companies. . *Academy of Strategic Management Journal*, 21(2).
- Almanza, M. (2023). La competitividad e innovación de la empresa agroexportadora Consorcio Agrícola Moquegua S.A.C., región Moquegua, 2021 [Universidad Tecnológica del Perú]. In *Repositorio Institucional - UTP*. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/7296>
- Almerco, E. D., Fernández, A. E., Valverde, B. R., & Zapata, A. (2020). *Ingeniería, procura, construcción y puesta en marcha de un Truck Shop para el Proyecto Minero Quellaveco, Moquegua* [Universidad ESAN]. <https://repositorio.esan.edu.pe/items/b82e8570-1e05-441d-965c-45920cc6e120>
- Álvarez, J., & Reyes, M. (2023). La gestión del conocimiento y su relación con la innovación en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021 [Universidad Privada Antenor Orrego]. In *Universidad Privada Antenor Orrego*. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/10628>
- Ambrosio, D. O. M., & Perez, M. E. (2021). *Factores más influyentes en la gestión de la innovación organizacional en las grandes empresas comercializadoras ferreteras en el Perú* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/19549>
- Asad, A., Farhan, M., Irfan, M., Jiang, J., & Tahir, R. (2020). Open-Innovation and Knowledge Management in Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs): The role of External Knowledge and Internal Innovation. . *Revista Argentina de Clínica Psicológica*. , 29(4), 80–90.
- Canal, A., Ovalles, L., Sandoval, L., & Valdez, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 79–94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822428>
- Casari, L. M. (2023). *Diseños cuantitativos de investigación en Psicología: Una introducción*. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/203526?show=full>
- Castro, J., & Chavez, D. (2023). *Relación entre la Innovación Organizacional y Competitividad Empresarial en Mypes del sector construcción en Lima Metropolitana, año 2022* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/672163>

- Castro, J., Gómez, L., Camargo, E., Castro, J., Gómez, L., & Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140–174. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Chinchayan, M. (2022). Liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral en la empresa Mapro Corporación SAC Pacasmayo, 2022 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92390>
- Condori, J., & Peñaloza, M. (2022). *Gestión del talento humano y gestión administrativa en una empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101609>
- Coronado, J. J., Baldeos, L., Ramos, S., Lioo, F., & Neri, A. (2023). Programa de liderazgo transformacional y su impacto en la cultura organizacional: caso Municipalidad Provincial de Huaura (Perú). *Suma de Negocios*, 14(31), 95–101. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2023.V14.N31.A1>
- Coronel, J., & Pastor, J. (2022). Influencia del liderazgo transformacional en la motivación extrínseca de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100172>
- Curo, L., & Tintaya, E. (2023). *Factores determinantes de la productividad y eficiencia en la gestión de proyectos de construcción en la ciudad de Moquegua, 2023* [Tesis de Título, Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3277/Curo-Quispe-Tintaya-Arce.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cusi, H., Herrera, L., Palomino, F., Saravia, L., & Suero, D. (2021). *El impacto del liderazgo transformacional por medio de la innovación abierta en el desempeño organizacional* [Tesis de Licenciatura, Universidad ESAN]. <https://repositorio.esan.edu.pe/items/237e6431-4716-4eef-9db0-995338eebea9>
- Damanpour, F., & Aravind, D. (2006). Product and Process Innovations: A Review of Organizational and Environmental Determinants. In *Innovation, Science, and Institutional Change: A Research Handbook* (1st ed., pp. 38–66). Oxford University Press. https://books.google.es/books?id=0QZREAAQBAJ&pg=PR9&dq=damanpour+aravind+2006&lr=&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q=damanpour%20aravind%202006&f=false
- Davila, R., & Agüero, E. del C. (2023). Liderazgo transformacional y clima organizacional en una empresa de tecnología en Lima durante el 2022. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 11(3), 81–86. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3369>

- Dávila, R., Martín, M., Agüero, E., & Velarde, L. (n.d.). Liderazgo carismático y clima laboral durante la pandemia en trabajadores del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(106), 690–710. Retrieved July 6, 2024, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9394090>
- De Araujo Uribe, N. (2020). *Cultura organizacional e innovación : una revisión de la literatura* [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT]. <https://repository.eafit.edu.co/items/80c1e518-2fff-46b9-8c71-529aa9bbe42a>
- Díaz, L. (2020). *Liderazgo transformacional y emprendimiento en las micro y pequeñas empresas del sector ferretero en Tingo María* [Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a5b85a2b-1c1a-46e6-bef4-7cf969fab8e0/content>
- Eras, L., & Mamani, Y. (2022). *Factores internos que afectan la internacionalización de las pymes que confeccionan prendas de algodón de la SPN 6109.10.00.49 situadas en el emporio Comercial de Gamarra en los años 2016 al 2020* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/660142>
- Flores, F. R. (2022). *Aplicación de Leading Indicators basado en comportamientos para la mejora continua en los indicadores de cumplimiento en compromiso y liderazgo en la empresa Cumbra Perú S.A. Moquegua 2022* [Universidad Nacional de Moquegua]. <https://repositorio.unam.edu.pe/items/7ed2550c-b14f-42e3-81c5-a759b5acb9bb>
- Franco, J., Alfaro, M., Villanueva, R., & Nieva, M. (2023). Liderazgo Transformacional las PYMES Peruanas. Perspectiva de los Trabajadores. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28 (104), 1794–1808. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9142802>
- Gálvez, M. I. T., & Llatas, F. D. H. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. In *Conrado. Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*. (Vol. 18, Issue 85). Universidad de Cienfuegos. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000200246&script=sci_arttext&tling=en
- Gamarra, N. (2021). *Efecto de un proceso de mejora conductual en los accidentes e incidentes de trabajo de una empresa del sector construcción, Moquegua, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5412a9bd-1869-4d16-95c7-09dc21306a2d/content>
- Garay Flores, E. A., Llacctahuaman Marcas, E. R., Baquerizo Baquerizo, D. M., & Quilca Rivera, H. C. (2022). Business consulting para la empresas Iconeg E.I.R.L. In *Pontificia Universidad Católica del Perú*.

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/23602>.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/23602>

- García, J., Tumbajulca, I., & Cruz, J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(2), 99–110. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500>
- Huallpa, P., & Camacho, M. (2021). *Propuesta de innovación tecnológica y su relación con el avance de obra de la carretera san lorenzo – recreo, provincia de datem del marañon, departamento de Loreto* [Universidad Científica del Perú]. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1316>
- Huamán Rojas, J. A., Treviños Noa, L. L., & Medina Flores, W. A. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de La Ciencia*, 12(23). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.23.1462>
- Huarsaya, G. (2022). *Relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019*. [Universidad Nacional de Moquegua]. https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/298/D095_72228883_T-1658355035.pdf?sequence=1
- J. Piedra, & J. Manqueros. (2021). El muestreo y su relación con el diseño metodológico de la investigación. *Manual de Temas Nodales de La Investigación Cuantitativa. Un Abordaje Didáctico.*, 81.
- Jiménez, M. M. J., Aguilar, L. M. R., Contreras, J. E. J., Miranda, D. I. C., Vélez, R. I. R., & Méndez, Y. X. O. (2024). Gestión del cambio organizacional, a través del liderazgo transformacional. *South Florida Journal of Development*, 5(4), e3870. <https://doi.org/10.46932/sfjdv5n4-019>
- Kucharska, W. (2021). Leadership, culture, intellectual capital and knowledge processes for organizational innovativeness across industries: the case of Poland. *Journal of Intellectual Capital*, 22(7), 121–141. <https://doi.org/10.1108/JIC-02-2021-0047>
- Ley 29783. (2012). *Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Gobierno Del Perú.
- Liceta, M., & Rache, A. (2021). Liderazgo transformacional y desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A., Villa El Salvador - 2019 [Universidad Autónoma del Perú]. In *Repositorio Institucional*. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1201>
- Lima, L. K., & Santillán, B. A. (2022). Relación entre el liderazgo y la motivación en las microempresas del sector autopartes y accesorios en el Cusco-2021 [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.]. In *Universidad Peruana de*

- Mattos, P., & Mattos, F. (2022). *Innovación y desempeño organizacional de las Mypes de publicidad de Santiago de Surco 2021* [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/380bd789-b363-466d-a6a5-138cceb26499>
- Mejía, L., & Niño, J. (2023). *La Importancia del Liderazgo en Empresas Constructoras para Afianzar su Crecimiento Sostenible* [Tesis de Licenciatura]. Fundación Universidad de América.
- Méndez, C. (2020). *Innovación organizacional. Cultura, condición para la estrategia*. Universidad del Rosario. <https://doi.org/10.12804/ta9789587844443>
- Mucha Hospinal, L. F., Chamorro Mejía, R., Oseda Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos que se toman para la población y muestra en trabajos de investigación. *Desafíos*, 12(1), 50–57. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Perilla, R. B., & Gonzales, M. B. (2021). La Innovación organizacional examinada desde las teorías del diseño, el cambio, la cognición y aprendizaje organizacionales. *Espacios*, 42(02), 84–100. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n02p08>
- Quiñones, L., Espíritu, F., Quiñones, L., & Espíritu, F. (2023). Una revisión de la investigación empírica sobre liderazgo transformacional en universitarios (2014-2023). *Propósitos y Representaciones*, 11(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2023.v11n3.1871>
- Quispe, P. (2020). *Estilos de liderazgo predominante de los directores de las instituciones educativas estatales Red 4 Callao* [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://doi.org/10.20511/USIL.thesis/9778>
- Ramos, Y., & Hallasi, D. (2023). Habilidades gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, 2022 [Universidad José Carlos Mariátegui]. In *Universidad José Carlos Mariátegui*. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6516163>
- Río-Cortina, J. L. Del, Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., Machado-Licon, J., Río-Cortina, J. L. Del, Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., & Machado-Licon, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica*, 33(2), 13–20. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>
- Romero, G., Frías, J., Terán, J., & Cerdeño, X. (2024). Visión de líder transformacional desde la perspectiva de las empresas de ingeniería.

Revista de Historia, Geografía, Arte y Cultura, 12(23).
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.10557173>

- Sánchez Correa, L. M., Arroyo Martínez, S., Sánchez Correa, L. M., & Arroyo Martínez, S. (2022). Administrative and Technological Innovation as a Strategy for Addressing the Current Challenges of the Vertical Real Estate Market: A Theoretical Review. *Economía Teoría y Práctica*, 57, 71–94. <https://doi.org/10.24275/ETYPUAM/NE/572022/Sanchez>
- Sánchez, J. (2021). *Estímulo a la innovación organizacional: propuesta de práctica desde la perspectiva del liderazgo transformacional*. Universidad EAN. <https://repository.universidadean.edu.co/items/eb7c726b-5b13-4834-89e5-a18c6cddec4b>
- Simari, E. (2021). Liderazgo Transformacional. Revisión de la literatura. *Revista Científica UCMB*, 1(1), 78–84. <https://revista.ucmb.edu.py/revucmb/article/view/10>
- Tang, Y., Chen, Y.-J., Shao, Y.-F., & Cao, Q. (2022). The Impact of Sustainable Transformational Leadership on Sustainable Innovation Ambidexterity: Empirical Evidence From Green Building Industries of China. *Frontiers in Public Health*, 10, 814690. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.814690>
- Tapia, Z., & Antequera, J. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Ad-Gnosis*, 9(9), 119–134. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.443>
- Tolentino, J. (2023). *Liderazgo transformacional en docentes y estudiantes de la Facultad de Educación - UNCP* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/10021>
- Vargas, M. (2022). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en municipalidades de la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97073>
- Villacreses, K. L. S., Ronquillo, I. J. M., & Lucas, M. F. M. (2022). La innovación organizacional y su impacto en el desarrollo micro empresarial de la ciudad de Jipijapa. *RECIMUNDO*, 6(supl 1), 109–119. [https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/6.\(SUPPL1\).JUNIO.2022.109-119](https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/6.(SUPPL1).JUNIO.2022.109-119)
- Wibowo, T. S., Suhendi, D., Suwandana, I. M. A., Nurdiani, T. W., & Lubis, F. M. (2023). International journal of economics, business and accounting research (IJE BAR). In *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJE BAR)* (Vol. 7, Issue 2). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJE BAR/article/view/9062/3806>
- Zabaleta, D. E., & Boscán, N. C. (2020). Innovación organizacional: Una revisión literaria. *CICAG: Revista Del Centro de Investigación de Ciencias*

Administrativas y Gerenciales, ISSN-e 1856-6189, 18(1), 29–55.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9250510>

Zapata, A. (2021). *Estrategias de competitividad para lograr un eficiente emprendimiento en los jóvenes de la región Moquegua - 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santa María].
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ccfe4f01-1fe2-46e8-8b03-024ccee2d3d2/content>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título	Problema	Hipótesis	Objetivo General	Objetivo Específico	Tipo de Investigación	Diseño de Investigación	Población y muestra
Influencia del liderazgo transformacional en la innovación organizacional en una empresa constructora de Moquegua - 2024.	¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la innovación en una empresa constructora de Moquegua-2024?	H1: Existe influencia positiva significativa del liderazgo transformacional en la innovación organizacional en una empresa constructora de Moquegua-2024 Ho: No existe influencia positiva significativa del liderazgo transformacional en la innovación organizacional en una	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la innovación organizacional en una empresa constructora de Moquegua - 2024.	1. Identificar la influencia de la dimensión influencia idealizada en la innovación organizacional. 2. Determinar la influencia de la motivación inspiracional en la innovación organizacional. 3. Establecer la influencia de la estimulación intelectual en la innovación organizacional. 4. Identificar la influencia de la consideración individualizada en la innovación organizacional.	Básica.	Enfoque: Cuantitativo, diseño: no experimental - Transversal Alcance: Descriptivo – Correlacional.	La población y muestra están constituidas por una cantidad de 70 colaboradores de una empresa constructora.

		empresa constructora de Moquegua- 2024					
--	--	---	--	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable liderazgo transformacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ÍNDICE	SUBÍNDICE
Liderazgo Transformacional	Según Tolentino (2023), es un estilo de liderazgo que busca crear confianza y motivación, generando la innovación colectiva y una conexión afianzada con la cual se refuerzan ciertos valores morales.	El liderazgo transformacional es medido mediante la confianza y motivación percibidas por el equipo, el grado de innovación colectiva alcanzada, y la solidez de la conexión entre los miembros, que refuerza valores morales compartidos	Influencia Idealizada	El líder es considerado ejemplo a seguir en términos de comportamiento y valores por sus colaboradores.	1	Ordinal	1. Total desacuerdo
				El líder refleja estándares morales elevados y gana la confianza de su equipo	2		2. Desacuerdo
				El líder inspira a los colaboradores a alcanzar metas y objetivos comunes.	3		3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo
				Los colaboradores consideran que el líder actúa con integridad en todas sus decisiones y acciones.	4		
				Los valores del líder son compartidos y respetados por sus colaboradores.	5		4. De acuerdo
			Motivación inspiracional	El líder es considerado una fuente constante de motivación para sus colaboradores	6		

			El líder estimula a los colaboradores a mejorar continuamente en sus funciones.	7	5. Totalmente de acuerdo
			Los colaboradores sienten que el líder tiene una fuerte convicción en sus competencias individuales.	8	
			Los colaboradores perciben que el líder cree firmemente en las competencias colectivas del equipo.	9	
			El líder inspira a los colaboradores a alcanzar sus propios objetivos.	10	
			Los colaboradores son incentivados por el líder a establecer y cumplir metas desafiantes.	11	
			Programa de incentivos por cumplimiento de metas	12	
			El líder promueve una cultura de mejora continua y superación en el equipo.	13	

Estimulación intelectual	El líder promueve la creatividad individual de cada integrante del equipo.	14
	Los colaboradores consideran cada oportunidad como valiosa para la adquisición de conocimiento.	15
	El líder fomenta un ambiente en el que se valora la innovación y las nuevas ideas.	16
	Se percibe motivación en los colaboradores para la búsqueda de soluciones creativas a los problemas.	17
	Agregar retroalimentación	18
	Los colaboradores se sienten capacitados para ejecutar sus labores utilizando sus propios medios y métodos.	19
Consideración individualizada	El líder busca activamente ampliar las posibilidades de desarrollo de cada colaborador.	20
	Los colaboradores sienten que reciben respaldo y apoyo personalizado del líder.	21

El líder muestra aceptación y valoración hacia cada uno de sus subordinados.	22
Los colaboradores perciben que el líder se interesa genuinamente por su bienestar y crecimiento personal.	23
Se fomenta un entorno de comunicación recíproca constante y efectiva, entre el líder y los colaboradores.	24
El líder facilita oportunidades de capacitación y aprendizaje que se ajustan a las necesidades y aspiraciones individuales de cada colaborador.	25

Anexo 3: Matriz operacional de la variable innovación organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ÍNDICE	SUBÍNDICE
Innovación organizacional	Proceso mediante el cual las organizaciones desarrollan y adoptan nuevas ideas, prácticas, o tecnologías que son diferentes de las previas. Este proceso implica la introducción y la aplicación de cambios que pueden ser de carácter técnico o administrativo, y tiene como objetivo	La innovación organizacional es el proceso que se mide por la cantidad de nuevas ideas, prácticas o tecnologías adoptadas, así como por los cambios técnicos y administrativos implementados, y su impacto en el desempeño, eficiencia y adaptabilidad de la organización.	Innovación administrativa	La empresa ha adoptado nuevas prácticas administrativas que mejoran la eficiencia en la gestión organizativa.	1	Ordinal	1. Total desacuerdo
				La organización ha implementado nuevas políticas que han mejorado la efectividad de la administración y la toma de decisiones.	2		2. Desacuerdo
				Las nuevas prácticas y procesos han llevado a una mejora significativa en la eficiencia administrativa de la empresa.	3		3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo
				La empresa emplea prácticas innovadoras relacionados a la gestión de calidad.	4		4. De acuerdo
				La empresa ha demostrado flexibilidad y capacidad para adaptarse a nuevas	5		

<p>mejorar el desempeño, la eficiencia, y la capacidad de adaptación de la organización (Damanpour & Aravind, 2006).</p>		metodologías y enfoques administrativos.		<p>5. Totalmente de acuerdo</p>
	<p>Innovación Técnica</p>	Los colaboradores reciben capacitación adecuada y actualizada sobre las nuevas tecnologías disponibles en la empresa.	6	
		La empresa mantiene un proceso regular de actualización y renovación de sus herramientas y tecnologías.	7	
		Las nuevas tecnologías están integradas en los procesos de trabajo diarios, mejorando la eficiencia y productividad.	8	
		La empresa adopta y utiliza tecnologías emergentes que pueden ofrecer ventajas competitivas.	9	
	<p>Innovación de productos y procesos</p>	La empresa ha incrementado significativamente la eficiencia operativa debido mejoras en los procesos de producción.	10	
		Las innovaciones en procesos y productos han mejorado la	11	

			competitividad de la empresa en su mercado.	
			La empresa ha optimizado sus procesos internos a través de la implementación de nuevas metodologías o tecnologías.	12
			La organización ha lanzado nuevos productos que han sido diseñados para mejorar la funcionalidad y el desempeño en comparación con versiones anteriores.	13
			La empresa ha logrado aumentar su capacidad de producción gracias a la implementación de nuevos procesos.	14
			Otras empresas han adoptado y utilizado las innovaciones en productos o procesos desarrolladas por la organización.	15
		Innovación Radical	La empresa ha desarrollado nuevas ideas que representan un cambio significativo con las prácticas actuales.	16

			La organización ha realizado transformaciones profundas en sus productos o servicios que los diferencian notablemente de los anteriores.	17	
			Se han llevado a cabo cambios sustanciales en los procesos internos de la empresa, mejorando significativamente su operativa.	18	
			La empresa ha integrado tecnologías emergentes que han revolucionado su oferta y operativa.	19	
			La organización ha adquirido o desarrollado habilidades y conocimientos completamente nuevos para respaldar sus innovaciones.	20	

Anexo 4: Instrumentos de investigación

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado trabajador(a): El presente instrumento tiene por finalidad recoger información sobre cómo se encuentra el liderazgo transformacional en la empresa Moquegua Construcciones S.A.C. Mucho le agradeceré responda con sinceridad y objetividad.

Datos generales:

Sexo:		Edad:	
-------	--	-------	--

En meses y años, indique:

Tiempo de experiencia en empresas constructoras:		Tiempo laborando en la empresa Moquegua Construcciones S.A.C.:	
--	--	--	--

En los últimos cinco años, ¿ha recibido capacitaciones sobre liderazgo?

Sí No

Indique el número de capacitaciones sobre liderazgo:

0 De 1 a 2 De 3 a 4 De 5 a 6
 De 7 a 8 De 9 a 10 De 10 a más

Indique el año de la última capacitación sobre liderazgo:

2020 2021 2022 2023
 2024

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados, marque con un aspa (X) en el recuadro que corresponda según su nivel de aceptación de las proposiciones. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración.

(1) Total desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Ni en acuerdo ni en desacuerdo
(4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

INFLUENCIA IDEALIZADA		1	2	3	4	5
1	El líder es considerado ejemplo a seguir en términos de comportamiento y valores por sus colaboradores.					

2	El líder refleja estándares morales elevados y gana la confianza de su equipo					
3	El líder inspira a los colaboradores a alcanzar metas y objetivos comunes.					
4	Los colaboradores consideran que el líder actúa con integridad en todas sus decisiones y acciones.					
5	Los valores del líder son compartidos y respetados por sus colaboradores.					
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	1	2	3	4	5
6	El líder es considerado una fuente constante de motivación para sus colaboradores					
7	El líder estimula a los colaboradores a mejorar continuamente en sus funciones.					
8	Los colaboradores sienten que el líder tiene una fuerte convicción en sus competencias individuales.					
9	Los colaboradores perciben que el líder cree firmemente en las competencias colectivas del equipo.					
10	El líder inspira a los colaboradores a alcanzar sus propios objetivos.					
11	Los colaboradores son incentivados por el líder a establecer y cumplir metas desafiantes.					
12	Programa de incentivos por cumplimiento de metas					
13	El líder promueve una cultura de mejora continua y superación en el equipo.					
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	1	2	3	4	5
14	El líder promueve la creatividad individual de cada integrante del equipo.					
15	Los colaboradores consideran cada oportunidad como valiosa para la adquisición de conocimiento.					
16	El líder fomenta un ambiente en el que se valora la innovación y las nuevas ideas.					
17	Se percibe motivación en los colaboradores para la búsqueda de soluciones creativas a los problemas.					
18	El líder brinda una retroalimentación a los colaboradores de acuerdo a su desempeño laboral.					
19	Los colaboradores se sienten capacitados para ejecutar sus labores utilizando sus propios medios y métodos.					
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	1	2	3	4	5
20	El líder busca activamente ampliar las posibilidades de desarrollo de cada colaborador.					

21	Los colaboradores sienten que reciben respaldo y apoyo personalizado del líder.					
22	El líder muestra aceptación y valoración hacia cada uno de sus subordinados.					
23	Los colaboradores perciben que el líder se interesa genuinamente por su bienestar y crecimiento personal.					
24	Se fomenta un entorno de comunicación recíproca constante y efectiva, entre el líder y los colaboradores.					
25	El líder facilita oportunidades de capacitación y aprendizaje que se ajustan a las necesidades y aspiraciones individuales de cada colaborador.					

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE

INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador(a): El presente instrumento tiene por finalidad recoger información sobre cómo se encuentra la innovación organizacional en la empresa Moquegua Construcciones S.A.C. Mucho le agradeceré responda con sinceridad y objetividad.

En el último año, ¿ha realizado alguna propuesta de innovación organizacional?

() Sí () No

En caso de una respuesta afirmativa, describa la propuesta de innovación realizada:

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados, marque con un aspa (X) en el recuadro que corresponda según su nivel de aceptación de las proposiciones. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración.

(1) Total desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Ni en acuerdo ni en desacuerdo

(4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

INNOVACIÓN ADMINISTRATIVA		1	2	3	4	5
1	La empresa ha adoptado nuevas prácticas administrativas que mejoran la eficiencia en la gestión organizativa.					
2	La organización ha implementado nuevas políticas que han mejorado la efectividad de la administración y la toma de decisiones.					
3	Las nuevas prácticas y procesos han llevado a una mejora significativa en la eficiencia administrativa de la empresa.					
4	La empresa emplea prácticas innovadoras relacionados a la gestión de calidad.					
5	La empresa ha demostrado flexibilidad y capacidad para adaptarse a nuevas metodologías y enfoques administrativos.					
INNOVACIÓN TÉCNICA		1	2	3	4	5
6	Los colaboradores reciben capacitación adecuada y actualizada sobre las nuevas tecnologías disponibles en la empresa.					

7	La empresa mantiene un proceso regular de actualización y renovación de sus herramientas y tecnologías.					
8	Las nuevas tecnologías están integradas en los procesos de trabajo diarios, mejorando la eficiencia y productividad.					
9	La empresa adopta y utiliza tecnologías emergentes que pueden ofrecer ventajas competitivas.					
INNOVACIÓN DE PRODUCTOS Y PROCESOS		1	2	3	4	5
10	La empresa ha incrementado significativamente la eficiencia operativa debido mejoras en los procesos de producción.					
11	Las innovaciones en procesos y productos han mejorado la competitividad de la empresa en su mercado.					
12	La empresa ha optimizado sus procesos internos a través de la implementación de nuevas metodologías o tecnologías.					
13	La organización ha lanzado nuevos productos que han sido diseñados para mejorar la funcionalidad y el desempeño en comparación con versiones anteriores.					
14	La empresa ha logrado aumentar su capacidad de producción gracias a la implementación de nuevos procesos.					
15	Otras empresas han adoptado y utilizado las innovaciones en productos o procesos desarrolladas por la organización.					
INNOVACIÓN RADICAL		1	2	3	4	5
16	La empresa ha desarrollado nuevas ideas que representan un cambio significativo con las prácticas actuales.					
17	La organización ha realizado transformaciones profundas en sus productos o servicios que los diferencian notablemente de los anteriores.					
18	Se han llevado a cabo cambios sustanciales en los procesos internos de la empresa, mejorando significativamente su operativa.					
19	La empresa ha integrado tecnologías emergentes que han revolucionado su oferta y operativa.					
20	La organización ha adquirido o desarrollado habilidades y conocimientos completamente nuevos para respaldar sus innovaciones.					

Anexo 5: Validación de expertos

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: JOSÉ ARNALDO VARGAS CASMA

Centro laboral: UNIDAD EJECUTORA 404 HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS PISCO

Título profesional: LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Grado: MAGISTER, Mención: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Institución donde lo obtuvo: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Otros estudio:

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				x	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					x
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					x
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				x	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)				x	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				x	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					x
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)				x	
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				x	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)				x	

Escaneado con CamScanner

12. Calidad en la redacción de los Items (visión general)				x	
13. Grado de objetividad del Instrumento (visión general)					x
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				x	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					x
Puntaje parcial	0	0	0	36	30
Puntaje total	66				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = $[66 / 75] \times 100 = 88$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado		El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación		El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado Si es aceptable la aplicación del cuestionario

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Jose Arnaldo Vargas Casma, identificado con DNI. N° 22250557 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesisistas

1...Rosa Nelly Farje Laine y Jazmin Eveling Gonzales Ruiz, en la investigación denominada: "Influencia del Liderazgo transformacional en la Innovación Organizacional en una empresa Constructora de Moquegua , 2024"


Mg. JOSE ARNALDO VARGAS CASMA
 CLAD N° 03841

.....
 Firma del Experto; Mag. Jose Arnaldo Vargas Casma
 DNI: 22250557

Inicio MAIL NOTICIAS FINANZAS DEPORTES CELEBRITY VIDA Y ESTILO MÁS...

yahoo/mail Buscar mensajes, documentos, fotos o personas Avanzada

Redactar

Bandjeja de entrada 7.6 mil

No leídos

Destacado

Borradores 13

Enviados

Archivo

Spam

Papelera

Menos

Vistas Ocultar

Fotos

Documentos

Suscripciones

Carpetas Ocultar

Carpeta nueva

Junk

AGRADECIMIENTO - VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO TESIS Yahoo/Enviados

ROSA FARJE
De: rfarje25@yahoo.es
Para: jarnaldo2207@gmail.com, draflorheredia@gmail.com, gysjzmin2@gmail.com

Mg. José Arnaldo buenas noches
Le escribo para agradecerle por la validación del instrumento de nuestra tesis

Atentamente
Rosa Farje Lalme
Jazmin Gonzales

----- Mensaje reenviado -----
De: "Jose Arnaldo Vargas Casma" <jarnaldo2207@gmail.com>
Para: "ROSA FARJE" <rfarje25@yahoo.es>
Cc:
Enviado: mié, 28 de ago de 2024 a la(s) 2:39 p. m.
Asunto: Re: Comparto 'FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS'

Por medio del presente la saludo cordialmente y al mismo tiempo le estoy enviando los instrumentos de investigación de la tesis, validados y firmados.
Adjunto archivo en TDF.


Atentamente.

Mg. Jose Arnaldo Vargas Casma.
CLAD. N° 03841.

El mié, 28 de ago de 2024 a la(s) 11:12 a. m., Jose Arnaldo Vargas Casma <jarnaldo2207@gmail.com> escribió:

Por medio del presente me dirijo a ustedes, con la finalidad de saludarlos cordialmente y al mismo tiempo hacerle llegar adjunto 01 archivo conteniendo la validación de los instrumentos de Investigación, para la tesis " INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE MOQUEGUA 2024", revisar cualquier consulta no duden en llamarme al 959596064.

Esperando de su atención quedo de usted.





PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	VARGAS CASMA
Nombres	JOSE ARNALDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	22250557

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	MOYA RONDO RAFAEL MARTIN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	15/04/2014
Resolución/Acta	0500-2014-UCV
Diploma	A1669130
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Setiembre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002092741



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 07/09/2024 22:28:16-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

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

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: PEDRO MANUEL SILVA LEÓN

Centro laboral: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título profesional: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Grado:... MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Mención: MBA

Institución donde lo obtuvo: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Otros estudio:

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X

12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)						X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X	
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)						X
Puntaje parcial						
Puntaje total	73					

Nota: Índice de validación del juicio de experto (lvje) = [puntaje obtenido / 75] x 100= **97.33**.

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado Si es aceptable la aplicación del cuestionario

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, PEDRO MANUEL SILVA LEÓN identificado con DNI. N°...42763003 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) testistas

1...Rosa Nelly Farje Laime y Jazmin Evelyng Gonzales Ruiz, en la investigación denominada: "Influencia del liderazgo transformacional en la innovación organizacional en una empresa constructora de Moquegua, 2024"



Firma del experto

Mg. Pedro Manuel Silva León...

DNI: 42763003

Inicio MAIL NOTICIAS FINANZAS DEPORTES CELEBRITY VIDA Y ESTILO MÁS...

yahoo/mail Buscar mensajes, documentos, fotos o personas Avanzada

Redactar

Bandeja de entrada 7.6 mil

No leídos Destacado Borradores 13 Enviados Archivo Spam Papelera Menos Vistas Ocultar Fotos Documentos Suscripciones Carpetas Ocultar + Carpeta nueva Junk

← Atrás Archivar Mover Eliminar Spam

Rv: AGRADECIMIENTO 2 Yahoo/Enviados

R ROSA FARJE
De: rfarje25@yahoo.es
Para: rgjazmin21@gmail.com

lun, 16 sept a las 20:47

Ocultar mensaje original

--- Mensaje reenviado ----
De: "Pedro Manuel Silva León" <pedro_silva84@hotmail.com>
Para: "ROSA FARJE" <rfarje25@yahoo.es>
Cc:
Enviado: lun, 16 de sept de 2024 a la(s) 4:03 p. m.
Asunto: RE: AGRADECIMIENTO
Estimada Srta. Farje

Reciba un cordial saludo, conforme

Sin otro particular

Mg. Pedro Manuel Silva León

De: ROSA FARJE <rfarje25@yahoo.es>
Enviado: lunes, 16 de setiembre de 2024 15:52
Para: pedro_silva84@hotmail.com <pedro_silva84@hotmail.com>
Asunto: AGRADECIMIENTO

Mg. Silva buenas tardes
Hemos recibido el instrumento validado.
Le agradecemos su deferencia

Atentamente
Rosa Farje
Jazmin Gonzales

Windows Search File Explorer Edge Mail X Excel Word Chrome Firefox PDF



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SILVA LEON
Nombres	PEDRO MANUEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	42763003

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
Fecha de Expedición	02/10/17
Resolución/Acta	0281-2017-UCV
Diploma	052-017063
Fecha Matrícula	25/04/2015
Fecha Egreso	16/10/2016

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Setiembre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002092739



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 07/09/2024 22:23:20-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

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

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Emma Verónica Ramos Farroñan

DNI: 40545530

Centro laboral: Universidad César Vallejo

Título profesional: Licenciada en Administración

Grado: Doctora

Mención: En educación y Doctoranda en Administración

Institución donde lo obtuvo: Universidad Señor de Sipán

Otros estudio: Doctoranda en Administración

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					x
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					x
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					x
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					x
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					x
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					x
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					x
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					x
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					x

INICIO MAIL NOTICIAS FINANZAS DEPORTES CELEBRITY VIDA Y ESTILO MÁS...

yahoo!mail Buscar mensajes, documentos, fotos o personas Avanzada

Redactar ← Atrás ↶ ↷ Archivar Mover Eliminar Spam ... Yahoo/Bandeja ... ☆

Bandeja de entrada 7,6 mil

- No leídos
- Destacado
- Borradores 13
- Enviados
- Archivo
- Spam
- Papelera
- Menos
- Vistas Ocultar
- Fotos
- Documentos
- Suscripciones
- Carpetas Ocultar
- + Carpeta nueva
- Junk

AGRADECIMIENTO 2

ROSA FARJE lun, 16 sept a las 14:56 ☆
De: rfarje25@yahoo.es
Para: eramosf2019@gmail.com, Jazmin Gonzales, grjazmin21@gmail.com, draflorheredia@gmail.com

Dra. Emma Ramos buenas tardes
Hemos recibido el instrumento validado.
Le agradecemos su deferencia


Atentamente
Rosa Farje
Jazmín Gonzales

↶ ↷ ...

Emma Ramos mié, 18 sept a las 22:54 ☆
De: eramosf2019@gmail.com
Para: ROSA FARJE
CC: Jazmin Gonzales, grjazmin21@gmail.com, draflorheredia@gmail.com

Conforme con la pertinencia del instrumento

Saludos cordiales





PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RAMOS FARROÑAN
Nombres	EMMA VERONICA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40545530

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.
Rector	PINGO JARA ROGER
Secretario General	BARTUREN MONDRAGON ELIANA MARITZA
Director	URBINA CARDENAS MAX FERNANDO

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	11/07/16
Resolución/Acta	RRN°0612-2016/USS
Diploma	USS04304
Fecha Matrícula	06/06/2012
Fecha Egreso	30/05/2014

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Setiembre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002092734



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 07/09/2024 22:15:54-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

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

Anexo 6: Prueba piloto innovación organizacional

PILOTO BASE INNOVACION.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

24: Visible: 21 de 21 variables

	Prop. esta. innovac	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	var
1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	
2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	4	2	2	
3	1	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	
4	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	2	4	3	4	
5	2	2	2	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	4	
6	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	4	3	3	
7	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	4	3	3	4	2	4	3	
8	2	2	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	2	
9	2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	3	
10	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	1	2	2	
11	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	
12	2	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	
13	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
14	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	
15	2	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	
16	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	
17	2	4	4	4	4	2	4	3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	2	2	2	2	
18	2	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	
19	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	
20	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	
21	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4	
22																						
23																						
24																						
25																						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Anexo 7: Prueba piloto liderazgo transformacional

PILOTO BASE LIDERAZGO.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 32 de 32 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	var
1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	
2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	
5	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	
6	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
7	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
8	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
9	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	
10	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
11	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
12	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
13	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
15	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	2	
16	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3
17	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	3	
18	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
19	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	
20	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4
22																										
23																										
24																										
25																										

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Anexo 8: Base de datos liderazgo transformacional

*BASE LIDERAZGO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

13: Total_liderazgo 106 Visible: 38 de 38 variables

	Ultim sacit in	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	T
1	:022	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	:023	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5
3	:022	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	:024	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	:024	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
6	:024	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
7	:020	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5
8	:020	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
9	:023	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5
10	:023	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4
11	:022	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
12	:022	3	4	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
13	:022	3	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5
14	:023	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	:024	2	3	3	4	4	5	2	4	3	2	4	2	3	2	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2
16	:024	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	:020	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
18	:022	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	:020	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5
20	:023	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	:023	3	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5
22	:023	5	4	3	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5	5
23	:022	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	:022	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
25	:024	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

*BASE LIDERAZGO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

13: Total_liderazgo 106 Visible: 38 de 38 variables

	Ultim sacit in	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	T
26	:022	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
27	:023	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	2	2
28	:023	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5
29	:023	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
30	:023	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
31	:023	3	4	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
32	:023	2	3	3	4	5	2	4	3	2	4	2	3	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3
33	:023	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	5
34	:023	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	:023	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
36	:023	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	:024	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	:024	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
39	:024	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	:024	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	:024	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
42	:023	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5
43	:023	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
44	:024	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	2
45	:024	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5
46	:023	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4
47	:023	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
48	:024	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
49	:024	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
50	:024	3	4	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

13 - Total_liderazgo 106

Visible: 38 de 38 variables

	Ultim fact in	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	T
48	'024	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	
49	'024	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	
50	'024	3	4	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	
51	'024	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
52	'024	2	3	3	4	5	2	4	3	2	4	2	3	2	2	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	
53	'024	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
54	'023	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
55	'023	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	'023	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	
57	'023	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
58	'023	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
59	'023	5	5	5	5	5	5	4	4	5	6	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	
60	'023	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
61	'023	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
62	'023	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
63	'024	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	
64	'024	3	4	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	
65	'024	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
66	'023	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	
67	'023	2	3	3	4	5	2	4	3	2	4	2	3	2	2	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	
68	'023	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
69	'022	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
70	'022	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
71																											
72																											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 9: Base de datos innovación organizacional

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total_innovación	var	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80		
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	77	
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	72	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	71	
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	85	
6	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	91	
7	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	70	
8	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	60	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	5	4	3	3	64	
10	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
11	4	3	2	2	4	3	4	2	2	4	3	3	2	3	2	5	3	3	2	2	2	58	
12	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	47	
13	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	75	
14	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92	
15	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	47	
16	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	71	
17	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	77	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	83	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	70	
21	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	75	
22	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	64	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
24	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	91	
25	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	70	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total_innovación	var
25	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	70	
26	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	60	
27	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	75	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	5	4	3	64	
29	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
30	4	3	2	2	4	3	4	2	2	4	3	3	2	3	2	5	3	3	2	2	58	
31	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	47	
32	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	47	
33	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	63	
34	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	71	
35	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	77	
36	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	71	
37	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	72	
38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	83	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
41	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	91	
42	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	70	
43	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	60	
44	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	75	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	5	4	3	64	
46	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
47	4	3	2	2	4	3	4	2	2	4	3	3	2	3	2	5	3	3	2	2	58	
48	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
49	4	3	2	2	4	3	4	2	2	4	3	3	2	3	2	5	3	3	2	2	58	
50	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	47	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total_innovación	var	
48	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76		
49	4	3	2	2	4	3	4	2	2	4	3	3	2	3	2	5	3	3	2	2	58		
50	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	47		
51	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92		
52	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	47		
53	3	3	2	2	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	66		
54	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	71		
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	78		
56	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	71		
57	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	80		
58	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	2	3	66		
59	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	70		
60	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	71		
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100		
62	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	91		
63	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76		
64	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	47		
65	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92		
66	4	3	2	2	4	3	4	2	2	4	3	3	2	3	2	5	3	3	2	2	58		
67	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	47		
68	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	71		
69	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	74		
70	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	71		
71																							
72																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Anexo 10: Validez instrumento liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.831	21

Anexo 11: Validez instrumento innovación organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.799	21

Anexo 12: Evidencia de aplicación de instrumentos





Section 1 of 4

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL E INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

B *I* U [Link](#)

Estimado trabajador(a): El presente instrumento tiene por finalidad recoger información sobre cómo se encuentra el liderazgo transformacional y la innovación organizacional en la empresa. Mucho le agradeceré responda con sinceridad y objetividad.

After section 1 Continue to next section

Anexo 13: Modelo de autorización de la empresa

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Moquegua, 17 de setiembre de 2024

Quien suscribe:

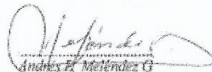
Sr. Andrés Melendez

Representante Legal – Empresa Moquegua Construcciones S.A.C.

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **Influencia del Liderazgo Transformacional en la Innovación Organizacional en una Empresa Constructora de Moquegua, 2024.**

Por el presente, el que suscribe, señor, representante legal de la empresa Moquegua Construcciones S.A.C. AUTORIZO al estudiante: Farje Laime Rosa Nelly identificado con DNI N° 04417241 y Gonzales Ruiz Jazmin Evelyng con DNI N°41792364, estudiante de la Escuela Profesional de Administración y autor del trabajo de investigación denominado Influencia del Liderazgo Transformacional en la Innovación Organizacional en una Empresa Constructora de Moquegua, 2024 al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de licenciatura, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



Andrés Emilio Melendez G.
GERENTE GENERAL
Moquegua Construcciones S.A.C.
La Entidad

Andres Emilio Melendez Gutierrez

DNI N° 04417242

Gerente General

Anexo 14: Resolución de proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0690-2024-FACEM-USS

Chiclayo, 26 de diciembre de 2024.

VISTO:

El Oficio N°0281-2024/FACEM-DA-USS, de fecha 26 de diciembre de 2024, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y proveído de la Decana de FACEM, de fecha 26/12/2024, donde solicita la aprobación de Proyectos de tesis, de estudiantes del Curso Taller de actualización – 2024-II, a cargo de la Dra. Heredia Llatas Flor Delicia, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR el Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Taller de actualización – 2024-II, a cargo de la Dra. Heredia Llatas Flor Delicia, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

USS
Dra. Maribel Córrea Torres
Decana de la Facultad de Ciencias
Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.

USS
Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaria Académica Facultad de
Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.

Cc. Escuela / Archivo

CAMPUS UNIVERSITARIO

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

CENTROS EMPRESARIALES

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

ESCUELA DE POSGRADO

Calle Elías Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0690-2024-FACEM-USS**

N°	AUTOR(S)	TÍTULO PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN	SUB LINEA DE INVESTIGACION
1	CUZQUEN GUERRERO KEVIN OSCAR	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN PARA EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA RECICLADORA DE LAMBAYEQUE 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO.	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
2	FARJE LAIME ROSA NELLY GONZALES RUIZ JAZMIN EVELYNG	INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE MOQUEGUA, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO.	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
3	MONTENEGRO SAMILLAN, FLOR DE MARIA	CONTROL PREVENTIVO PARA LA EFICACIA EN CONTRATACIONES MENORES O IGUALES A 8-UIT EN UNA ENTIDAD ADSCRITA AL MIDAGRI, PERÚ-2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO.	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
4	REYES ALVARADO KATHERINE CARLA	LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE ICA, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO.	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
5	SEMINARIO LLAJA JOSÉ FRANKLIN	INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE JAYANCA, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO.	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

**CAMPUS
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

**CENTROS
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

**ESCUELA
DE POSGRADO**

Calle Elías Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

Anexo 15: Acta de originalidad

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **Influencia del liderazgo transformacional en la innovación organizacional en una empresa constructora de Moquegua, 2024, elaborado por el estudiante(s) Farje Laime Rosa Nelly y Gonzales Ruiz Jazmin Evelyng.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **12%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 07 de febrero de 2025



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538

Anexo 16: Formato T1

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, 06 de febrero del 2025

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -


El suscrito:

Farje Laime Rosa Nelly con DNI 04417241 y Gonzales Ruiz Jazmin Evelyng con DNI 41792364.

En nuestra calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de investigación/tesis titulada: Influencia del liderazgo transformacional en la innovación organizacional en una empresa constructora de Moquegua, 2024, presentado y aprobado en el año 2025 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración de la facultad de ciencias empresariales, escuela profesional de Administración, Programa de estudios de Administración, por medio del presente escrito autorizamos al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación/informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Farje Laime Rosa Nelly	04417241	
Gonzales Ruiz Jazmin Evelyng	41792364	