



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

COMPORTAMIENTO LABORAL INNOVADOR Y LIDERAZGO  
TRANSFORMACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE  
CONSTRUCCIÓN Y ARQUITECTURA EN MIRAFLORES

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE**  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

**AUTOR**

HELMUT YOHANN ARRIOLA  
ORCID: 0000-0003-3656-1398

**ASESOR**

MAG. DIEGO ISMAEL VALENCIA PECHO  
ORCID: 0000-0002-7614-0814

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS  
Y ORGANIZACIONES

**LIMA, PERÚ, JULIO DE 2022**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi familia, por ser mi principal base de motivación en mi camino personal y profesional, por inspirar mis pasos y crecimiento. A todas las personas que me apoyaron de forma especial en mi camino de formación, quienes me nutrieron de conocimientos sobresalientes en mi desarrollo laboral y en mi aprendizaje como ser humano.

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi especial agradecimiento a Julio Rodríguez Flores por apoyarme en este proyecto y permitir el ingreso a su organización para poder llevar a cabo este propósito de investigación y a todo el personal que conforman una gran familia. Agradezco a mis profesores, en especial al Dr. José Anicama Gomez quien con su experiencia, rectitud, valores, honestidad y profesionalismo reafirmo con sus conocimientos, que la carrera que escogí es la exacta para mí; marcando así positivamente mi experiencia universitaria. Finalmente quiero expresar la más grande admiración y noble agradecimiento a mi amada esposa quien con su amor, disciplina y profesionalismo me impulsa a alcanzar todos los objetivos trazados en mi largo camino profesional, quien con su dedicación, paciencia, conocimientos y contribución permitieron el desarrollo de este trabajo.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>RESUMEN</b> .....	6
<b>ABSTRACT</b> .....	7
<b>RESUMO</b> .....	8
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	9
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Justificación de la investigación .....	14
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos .....	15
1.4. Limitaciones de la investigación .....	16
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes de estudios .....	19
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado .....	23
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada .....	41
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	44
3.2. Población y muestra.....	44
3.3. Hipótesis. ....	45
3.4. Variables – Operacionalización.....	47
3.5. Métodos y técnicas de investigación .....	50
3.6. Procesamiento de los datos .....	52
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS</b>	
4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable.....	54
4.2. Contrastación de hipótesis .....	56
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1. Discusiones.....	60
5.2. Conclusiones.....	65
5.3. Recomendaciones.....	66
<b>REFERENCIAS</b>	
<b>ANEXOS</b>	

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la población de acuerdo al área de trabajo
Tabla 2	Operacionalización del comportamiento laboral innovador
Tabla 3	Operacionalización del liderazgo transformacional
Tabla 4	Normas de interpretación en función al sexo de la Escala de Comportamiento Laboral Innovador
Tabla 5	Normas de interpretación de la Escala de liderazgo transformacional
Tabla 6	Medidas descriptivas de comportamiento laboral innovador
Tabla 7	Prevalencia de los niveles de comportamiento laboral innovador
Tabla 8	Medidas descriptivas de liderazgo transformacional
Tabla 9	Prevalencia de los niveles de liderazgo transformacional
Tabla 10	Medidas de ajuste a la curva normal de las variables
Tabla 11	Medida de correlación entre variables de estudio
Tabla 12	Medida de correlación entre comportamiento laboral innovador y visión
Tabla 13	Medida de correlación entre comportamiento laboral innovador y comunicación inspiradora
Tabla 14	Medida de correlación entre comportamiento laboral innovador y estimulación intelectual
Tabla 15	Medida de correlación entre comportamiento laboral innovador y liderazgo de apoyo
Tabla 16	Medida de correlación entre comportamiento laboral innovador y reconocimiento personal

# COMPORTAMIENTO LABORAL INNOVADOR Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN Y ARQUITECTURA EN MIRAFLORES

HELMUT YOHANN ARRIOLA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

## RESUMEN

124 colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura de Miraflores, fueron encuestados con el fin de comprender la relación entre comportamiento laboral innovador y liderazgo transformacional. Fue un estudio de alcance correlacional y diseño no experimental. Se administraron la Escala de Comportamiento Laboral Innovador y la Escala de Liderazgo Transformacional, ambos adaptados a nuestro contexto. En cuanto al comportamiento laboral innovador, el 50.9% (28) de las mujeres, se ubicaron en un nivel promedio; entre tanto, los hombres fueron representados por un 49.3% (34). Respecto al liderazgo transformacional, el 44.4% (55) de los encuestados, se ubicaron en el nivel promedio, el 29% (36) consiguieron un nivel alto y el 26.6% (33) mostraron un bajo nivel. Al proceder con el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo que el comportamiento laboral innovador guardó una correlación estadística muy significativa, de intensidad baja y de tipo directa ( $r = .294$ ;  $p = .009$ ) con el liderazgo transformacional. Las dimensiones del liderazgo transformacional, de igual modo, mostraron correlación estadística muy significativa ( $p < .001$ ) y significativa ( $p < .05$ ) con el comportamiento laboral innovador. Se concluyó que a mayor comportamiento laboral innovador, mayor liderazgo transformacional en la muestra objeto de estudio.

**Palabras clave:** Comportamiento laboral innovador, liderazgo transformacional, empresa, visión empresarial.

**INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN  
EMPLOYEES OF A CONSTRUCTION AND ARCHITECTURE COMPANY IN  
MIRAFLORES**

**HELMUT YOHANN ARRIOLA**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRACT**

124 employees of a construction and architecture company in Miraflores were surveyed in order to understand the relationship between innovative work behavior and transformational leadership. It was a study of correlational scope and non-experimental design. The Innovative Work Behavior Scale and the Transformational Leadership Scale were administered, both adapted to our context. Regarding innovative work behavior, 50.9% (28) of the women were located at an average level; however, men were represented by 49.3% (34). Regarding transformational leadership, 44.4% (55) of the respondents were located at the average level, 29% (36) achieved a high level and 26.6% (33) showed a low level. When proceeding with the calculation of the Pearson correlation coefficient, it was found that innovative work behavior had a very significant statistical correlation, of low intensity and direct type ( $r = .294$ ;  $p = .009$ ) with transformational leadership. The dimensions of transformational leadership, likewise, showed a highly significant ( $p < .001$ ) and significant ( $p < .05$ ) statistical correlation with innovative work behavior. It was concluded that the greater the innovative labor behavior, the greater the transformational leadership in the sample under study.

**Keywords:** Innovative work behavior, transformational leadership, company, business vision.

# COMPORTAMENTO DE TRABALHO INOVADOR E LIDERANÇA TRANSFORMADORA EM FUNCIONÁRIOS DE UMA EMPRESA DE CONSTRUÇÃO E ARQUITETURA EM MIRAFLORES

HELMUT YOHANN ARRIOLA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

## RESUMO

124 funcionários de uma empresa de construção e arquitetura em Miraflores foram entrevistados para entender a relação entre comportamento de trabalho inovador e liderança transformacional. Foi um estudo de abrangência correlacional e desenho não experimental. Foram aplicadas a Escala de Comportamento de Trabalho Inovador e a Escala de Liderança Transformacional, ambas adaptadas ao nosso contexto. Em relação ao comportamento de trabalho inovador, 50,9% (28) das mulheres estavam localizadas em nível médio; entretanto, os homens foram representados por 49,3% (34). Em relação à liderança transformacional, 44,4% (55) dos respondentes estavam localizados no nível médio, 29% (36) alcançaram um nível alto e 26,6% (33) um nível baixo. Ao proceder ao cálculo do coeficiente de correlação de Pearson, verificou-se que o comportamento de trabalho inovador teve uma correlação estatística muito significativa, de baixa intensidade e tipo direta ( $r = 0,294$ ;  $p = 0,009$ ) com a liderança transformacional. As dimensões da liderança transformacional, da mesma forma, apresentaram correlação estatística altamente significativa ( $p < 0,001$ ) e significativa ( $p < 0,05$ ) com o comportamento de trabalho inovador. Concluiu-se que quanto maior o comportamento laboral inovador, maior a liderança transformacional na amostra em estudo.

**Palavras-chave:** Comportamento de trabalho inovador, liderança transformacional, empresa, visão de negócios.



## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, y en nuestro país en particular, se atravesó una situación transformadora que requiere mayor dinamismo y mejora de la competitividad laboral. Esto conlleva a un gran desafío especial, ya que la búsqueda se centró en el mejor talento para brindar un buen soporte de gestión.

El liderazgo en las empresas, es una de las habilidades blandas necesaria para permitir que los colaboradores, de forma efectiva, desarrollen la capacidad de comportarse en función a las demandas de la empresa. En este caso particular, existió una necesidad urgente de desarrollar procesos de innovación, que solo pueden ser generados por personas que trabajan en la organización, entendieron el contexto en el que operan y propusieron procesos de innovación en todos los niveles. Para que se produzcan estos procesos, se asumió que los líderes deben ser agentes de una cultura enfocada al cambio y, a través de su práctica, incidir en ese comportamiento innovador de sus colaboradores.

Ante esta situación, se pretendió examinar la relación acerca del comportamiento laboral innovador con el liderazgo transformacional que percibieron los trabajadores de una empresa de construcción y arquitectura de Miraflores. Para cumplir con este propósito, se organizó y planificó esta indagación, cuya estructura se pormenoriza a continuación:

La realidad problemática, justificación e importancia, el objetivo general y específicos, así como las relevantes limitaciones fueron descritas en el primer capítulo. Los antecedentes nacionales e internacionales, así como las bases teóricas y definiciones conceptuales fueron incluidas en el segundo capítulo, bajo el título de marco teórico. El marco metodológico, señalado como el tercer capítulo, abarcó el tipo y diseño de indagación, la población y muestra, las hipótesis, las variables y su

operacionalización, los métodos y técnicas para la recolección de datos; agregándose el procesamiento de los datos. El cuarto capítulo exhibió los resultados descriptivos y de la contrastación de hipótesis. En último lugar, se mostró la discusión de los resultados, las conclusiones derivadas de los resultados y marco teórico, así como las recomendaciones para la organización e investigadores, que a futuro podrían interesarse.

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En toda organización se necesitan líderes que influyan positiva y efectivamente sobre sus trabajadores y que estos practiquen un comportamiento innovador; puesto que genera confianza y crecimiento a cualquier empresa (Rajapathirana y Hui, 2018) y a la vez, satisface las necesidades que demanda cada organización (Issa-Fontalvo, 2017). De esta manera, el líder sería el responsable de generar cambios y construir procesos motivacionales que les permite, a los empleados, hallar diversas alternativas a problemas que se originen (Contreras et al., 2017).

Actualmente existen pocos estudios que hayan correlacionado liderazgo y el comportamiento innovador; sin embargo, según Contreras et al. (2017) confirman que el liderazgo de tipo transformacional se relaciona con el comportamiento laboral innovador, variables de estudio de la presente investigación.

A nivel mundial, un importante estudio llevado a cabo por Microsoft (2018) con una muestra de 20 000 colaboradores de 21 países europeos, hallaron que, los colaboradores se sienten 4 veces más comprometidos y productivos a comparación de los trabajadores de empresas que no brindan importancia a la tecnología. Esto implica que, solo el 15.1% de los empleados tiene la percepción de manifestarse con comportamientos laborales innovadores, mientras que el 11.4% se considera productivo en un nivel alto.

Según el Índice Mundial en Innovación (OMPI, 2017), a nivel latinoamericano, solo se encuentran ubicados en un listado de los países más innovadores México, Chile y Costa Rica.

Además, un estudio de 800 trabajadores de la consultora multinacional Randstad (2020) revela que el 44% de los trabajadores confirma que el clima laboral en su empresa se ha deteriorado desde que trabajan de manera remota, lo cual ha

generado bajo comportamiento innovador hacia sus funciones, poca relación con sus compañeros, problemas de salud mental, entre otros, siendo el grupo etario más perjudicado el de 25 a 44 años obteniendo el 70% seguidos de los trabajadores con edades de entre 45 a 54 quienes suman el 20%. Además, respecto a estos resultados encontrados, la directora de marketing y comunicaciones de la empresa en mención, manifiesta que es fundamental incentivar y priorizar la comunicación de los líderes de la organización, con un punto de vista optimista y con el foco en la misión de la empresa; por otro lado, incentiva a no dejar de lado a la innovación debido a que, gracias a este recurso, los empleados se sentirán más motivados y propondrán ideas que aporten a la entidad.

De igual manera sucede con la empresa Mandomedia (2020) cuya muestra la constituyeron 650 profesionales de diversas sedes de Latinoamérica, encontraron que el 23% de sus trabajadores consideran que el clima laboral ha cambiado y se ha vuelto tenso, con menos comunicación ocasionando posiblemente disminución de la motivación, comportamiento innovador, liderazgo, bienestar psicológico, entre otros.

En cuanto al nivel nacional, según un informe de PWC (2019), Perú se encuentra ubicado en el tercer lugar respecto a países de Latinoamérica con mayor rotación de personal en Latam, con un 20% encontrándose por encima de la media de la región (10.9%). En vista de esta problemática, Vargas (2019) explica que puede deberse a la gran desmotivación y saturación entre el trabajador con la labor que realiza; además, promueve algunas estrategias de liderazgo para afrontar esta problemática como involucrar a los empleados en la toma de decisiones de la empresa, brindar recompensas, incentivar a la comunicación e ideas innovadoras y fortalecer el clima laboral.

Asimismo, en Lima; Norena et al. (2022) evaluaron la influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento innovador donde hallaron que existe una relación significativa obteniendo mayor influencia el estilo de liderazgo transformacional caracterizado por el impacto que genera en su equipo y el adecuado clima laboral que surge debido a ello, demostrando ser efectivo y alentador para que los trabajadores logren producir nuevas ideas y modificaciones conductuales con el fin de la mejora de la organización.

En cuanto al nivel local, en Miraflores, no existen investigaciones de instituciones u organizaciones sobre ambas variables; sin embargo, mediante un estudio también importante, pero con menos muestra, se halló que el 53.3% de los trabajadores de la Empresa Novaderma manifiesta que casi nunca se evidencia liderazgo transformacional y el 16.7% corresponden a los empleados que respondieron que a veces se refleja este tipo de liderazgo en la empresa mencionada.

Finalmente, en vista de la gran problemática mundial y claramente, nacional, sobre la ausencia de un liderazgo adecuado, como el transformacional, que impulse a que los trabajadores posean un comportamiento laboral innovador es que se pretende relacionar ambas variables y contribuir con la investigación científica de la cual carecemos. Es así como surge la pregunta: ¿Existe relación entre el comportamiento laboral innovador y el liderazgo transformacional en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores?

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

### ***Teórica***

La actual investigación presenta justificación teórica debido a que se logrará contribuir con nuevos resultados de correlación sobre las variables comportamiento laboral innovador y liderazgo transformacional, las cuales, vale recalcar, poseen

pocos estudios empíricos; además que será implementada como un actual antecedente. Por otro lado, no existen estudios que demuestren relación entre las variables estudiadas en el sector de construcción y arquitectura siendo relevante y próspera la investigación en esta población.

### ***Práctica***

Además, se posee relevancia práctica; puesto que, en base a los resultados que se hallarán, la empresa ubicada en el distrito de Miraflores podrá visualizar el estado de liderazgo transformacional y comportamiento laboral innovador de sus trabajadores y, por lo tanto, ejecutar las herramientas necesarias para incentivar las características básicas de un líder y una persona con ideas innovadores en el ámbito laboral.

### ***Metodológica***

Finalmente, presenta justificación metodológica; ya que los instrumentos utilizados atravesaron un proceso estadístico previamente; por lo tanto, se asegura que poseen las propiedades psicométricas adecuadas para evaluar a la muestra elegida en nuestro contexto.

## **1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos**

### ***1.3.1. Objetivo general***

- Determinar la relación entre comportamiento laboral innovador y liderazgo transformacional en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

### ***1.3.2. Objetivos específicos***

1. Identificar la prevalencia del nivel de comportamiento laboral innovador de acuerdo al sexo, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

2. Identificar la prevalencia del nivel de liderazgo transformacional en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.
3. Establecer la relación entre comportamiento laboral innovador con la dimensión visión, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.
4. Establecer la relación entre comportamiento laboral innovador con la dimensión comunicación inspirada, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.
5. Establecer la relación entre comportamiento laboral innovador con la dimensión estimulación intelectual, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.
6. Establecer la relación entre comportamiento laboral innovador con la dimensión liderazgo de apoyo, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.
7. Establecer la relación entre comportamiento laboral innovador con la dimensión reconocimiento personal, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

#### **1.4. Limitaciones de la investigación**

Se identificó como limitación principal, la escasa base de datos actualiza para recopilar información estadística para poder discutir respecto a los resultados obtenidos. Sin embargo, se hizo uso de los datos estadísticos más útiles y sólidos.

Por otro lado, los resultados no podrán extenderse a toda la población, solo a la muestra investigada debido a que esta se llevó a cabo mediante un muestreo no probabilístico.



Finalmente, por el hecho de no haber muchas investigaciones similares se dificultó la realización de la discusión; sin embargo, esta se complementó con los pocos antecedentes encontrados y explicando el resultado teóricamente.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de estudio**

### **2.1.1. Internacionales**

Villafuerte y Verdezoto (2021) analizaron el liderazgo transformacional y su impacto en las empresas respecto al género y consecuencias a largo plazo. La muestra fueron 56 trabajadores de dos empresas de Ecuador. El estudio fue descriptivo y analítico. Por otro lado, usaron el Multifactorial Leadership Questionnaire. Finalmente, se evidencia una correlación de .696 en cuanto a liderazgo transformacional con los efectos a largo plazo; es decir, los supervisores que saben liderar, identificando las habilidades de cada empleado, posiblemente logren mayor motivación para el cumplimiento de sus labores y propondrán ideas innovadoras en pro a la empresa. Además, también se encontró relación entre liderazgo transformacional y la influencia de género con un .723 lo cual se interpreta como que los líderes atienden las necesidades personales de sus colaboradores buscando la igualdad y equidad de género dejando de lado la discriminación entre ambos sexos.

Vilchez (2020) evaluaron la incidencia del estilo de liderazgo transformacional sobre el compromiso laboral. La muestra la constituyeron 150 empleados de la empresa Promine de Ecuador y el estudio fue de tipo correlacional, aplicada y longitudinal. Utilizó cuestionarios que presentan sus propiedades psicométricas adecuadas. Finalmente, halló que, el 35.8% refieren que el liderazgo transformacional siempre se aplica en la empresa; el 37.7% casi siempre; el 23.2% consideran que a veces de practica y el 5% casi nunca. Respecto a la dimensión influencia idealizada, el 41.1% evidencia que esta cualidad se encuentra presente de manera continua en la empresa y el 20.5% considera que a veces y casi nunca se ejecuta esa característica. Además, sobre la dimensión estimulación intelectual demostraron que,

el 26,49% practican solo a veces esta política y el 5.3% casi nunca. Sobre la dimensión motivación inspiracional, el 29.14% considera que solo a veces se aplica esta característica y el 2.65% refiere que casi nunca.

Araujo (2020) realizaron una revisión de la literatura referente a la cultura e innovación organizacional. Para ello se ejecutó un estudio descriptivo y se evaluaron 70 artículos mediante la base de datos Scopus. Como resultados obtuvo que los aspectos organizacionales que inciden en la elaboración de una cultura para la innovación en las empresas se encontraron el liderazgo (20.5%), la estructura organizacional (18%) y los procesos de aprendizaje y conocimiento (26%). Además, destacan ciertos aspectos culturales como valores y normas (17%), pensamiento creativo (9%), motivación (6.2%), actitud emprendedora (1.7%) y comunicación (6.2%) la cuales poseen relevancia al momento de generar el comportamiento innovador necesario.

Prieto (2019) halló la relación entre el liderazgo y comportamiento innovador en personal administrativo. La muestra fue de 145 trabajadores, de ambo sexos, de una institución educativa superior de Colombia. Para ello llevó a cabo un estudio correlacional y descriptivo. Además, utilizaron la Escala de Liderazgo para la Innovación de Contreras et al. (2019) y otra de Comportamiento Innovador en Trabajo elaborada por Janssen (2000). Finalmente, como resultados encontraron que existió relación entre ambas variables, además que, los colaboradores con mayor comportamiento laboral innovador manifestaron un mayor liderazgo para la innovación en sus superiores.

Fernández (2019) estableció la relación de influencia de los estilos de liderazgo en base al desempeño laboral. La muestra corresponde a 40 trabajadores y 7 gerentes, entre mujeres y varones, de una empresa manufacturera de Colombia. El

estudio fue de tipo correlacional y utilizó el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial de Bass & Avolio (1995) y para evaluar el desempeño laboral se basaron en una encuesta llenada por los jefes quienes ya tenían establecido el desempeño global de sus trabajadores. En cuanto a los resultados, se determinó que, solo el 30% calificaron a sus superiores con un liderazgo transformacional bajo, es decir, manifiestan que los jefes poco los motivan y proponen a generar ideas y enfrentar las demandas que surgen en la empresa. Además, el 12.5% considera a los líderes como modelos a seguir porque influyen y generan confianza en sus empleados.

Contreras et al. (2017) determinaron la relación entre liderazgo transformacional y el comportamiento laboral innovador de los trabajadores cuyo tipo de estudio fue correlación. Además, la muestra fue de 265 empleados de Colombia. Usaron el modelo de ecuaciones estructurales y análisis de regresión jerárquica positiva y directa. Respecto a los resultados, se evidenció que existió relación entre ambas variables y afirman que el liderazgo influye entonces en el comportamiento laboral innovador de los trabajadores.

### **2.1.2. Nacionales**

Felices (2021) determinó la correlación entre liderazgo transformacional y clima organizacional. El estudio fue correlacional, aplicado y no experimental. La muestra la conformaron 50 trabajadores de la empresa Compartamos Financiera de Chorrillos. Usaron el Cuestionario de Liderazgo Transformacional y de Clima Organizacional. Finalmente, como resultados se estableció que existió relación positiva entre ambas variables con un nivel de significancia de .000. Por otro lado, el 52% consideran en un nivel regular al liderazgo transformacional, 16% nivel malo y 32% en el nivel bueno. Concluyendo entonces, que los empleados de esta entidad, perciben que el gerente no es un líder transformacional y, por ende, no se identifican con él.

Guerra y Ayala (2020) analizaron el impacto del estilo de liderazgo transformacional en el índice de innovación de las empresas. Para ello llevaron a cabo un estudio bibliográfico mediante la técnica de registro documental de la información en base a artículos científicos. Como resultados encontraron que, el liderazgo transformacional impacta positivamente en la innovación de las organizaciones a comparación de otros estilos que no lo hacen, pero de forma muy limitada como el transaccional o *laissez faire*.

Rios y Horna (2019) relacionaron el liderazgo transformacional y su impacto en la cultura organizacional mediante un estudio descriptivo y explorativo. La muestra fue de 70 trabajadores de la Asociación Civil Alpaca de Arequipa. Respecto a los resultados, se determinó que el liderazgo transformacional tiene efecto en la cultura de la empresa, además, la dimensión de estimulación intelectual y crecimiento idealizado del liderazgo transformacional no impacta en la cultura organizacional a comparación de la dimensión motivación inspiracional e influencia idealizada que obtuvieron 0.05; lo que significa que sí impactan en la cultura organizacional.

Espino (2018) determinó la relación entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral. Siendo una investigación correlacional, transversal y no experimental. Además, la muestra fue de 30 colaboradores de la empresa Novaderma SAC, ubicada en Miraflores. Usó instrumentos con adecuadas propiedades psicométricas cuyos nombres no se encuentran implícitos en la base de datos. Por otro lado, encontró que, el 36.7% refiere que nunca se evidencia el liderazgo transformacional en la organización; el 26.7% manifiesta que a veces y el 6.7% respondió que siempre. Finalmente, se arrojó que, el liderazgo posee relación directa con el desempeño laboral en la muestra estudiada.

Becerra et al. (2017) determinaron si los estilos de liderazgo de empoderamiento y compartido predicen el comportamiento laboral innovador. La muestra fue de 378 trabajadores, 59% varones y 41% mujeres, de una empresa comercializadora de alimentos en Lima. El estudio fue de tipo explicativo, no experimental y transaccional. Como instrumentos usaron la Escala de Comportamiento Innovador de Janssen (2000) y el Cuestionario de Hoch et al. (2000). Además, en los resultados encontraron que, solo el liderazgo de empoderamiento predecía el comportamiento innovador ( $b = .72$ ,  $p < 0.001$ ). De igual manera, solo este tipo de liderazgo predice las tres dimensiones del comportamiento innovador siendo ( $b = .58$ ,  $p < 0.01$ ) para la dimensión generación de ideas; ( $b = .79$ ,  $p < 0.001$ ) para promoción de ideas y ( $b = .68$ ,  $p < 0.001$ ) para realización de ideas.

## **2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

### **2.2.1. Comportamiento**

#### **Definiciones.**

Según Gispert (2007) conceptualiza el comportamiento como un conjunto de acciones que se generan durante las relaciones entre sí y su ambiente. Es decir, es la manera de actuar de un individuo frente a estímulos relacionados con su medio.

Además, Tovar (2010) son las respuestas o reacciones del organismo a los estímulos generados por el medio ambiente. De igual manera lo conceptualiza Feitst (2007) agregando que el comportamiento puede ser tanto observable como no observable y que engloba a la percepción, emoción, cognición e imaginación.

#### **Teorías del comportamiento.**

Existen diversas teorías que tratan de explicar el comportamiento humano dentro de las cuales se encuentra la teoría de Ivan Pavlov, Gordon, Tovar, Bandura, Skinner, entre otros (Piñan y Collao, 2017). Sin embargo, en este estudio se

priorizarán las teorías o modelos de comportamiento laboral innovador las cuales serán explicadas y fundamentadas a continuación.

### **2.2.2. Comportamiento laboral innovador**

#### **Definiciones.**

El comportamiento innovador surge de la innovación personal y es el sujeto que, intencionalmente, elabora, realiza, reacciona y modifica las ideas (Janssen, 2005; Van de Ven, 1986). Además, se manifiesta en búsqueda de cambios, aportes para mejorar y obtener resultados innovadores para el área laboral (De Jong, 2007; Janssen, 2000).

Por otro lado, es importante diferenciar el término de creatividad y el comportamiento innovador que, si bien se relacionan; sin embargo, no son iguales en términos. La principal diferencia entre ambos constructos se concentra en el grado de novedad y su interacción social. La creatividad es un proceso cognitivo individual que se presenta cuando las personas experimentan libertad, seguridad y positivismo; en cambio, el comportamiento innovador viene a ser un proceso social interindividual que se genera ante algún problema laboral donde se produce la generación de ideas y la práctica de estas por medio de un equipo (De Jong y Den Hartog, 2010).

#### **Perspectivas.**

El comportamiento innovador posee tres perspectivas las cuales son:

- **Perspectiva de proceso**

Pretende explicar que la innovación está constituida por diversas etapas, desde que la idea inicial hasta su implementación y que posee las respuestas básicas que contribuyan a la innovación (Kanter, 1988; Janssen, 2000).

- **Perspectiva de resultado**



Propone relacionar los resultados logrado vinculándolo con componentes que estimulan o inhiben el comportamiento innovador en un ambiente laboral que predice la innovación (Martín y Salanova, 2002).

- **Perspectiva antecedente**

Esta perspectiva enlaza los rasgos de personalidad y las influencias contextuales como factores que movilizan el comportamiento innovador (Pons et al., 2009).

### **Modelos del proceso del comportamiento innovador.**

#### **Modelo de Kanter.**

Manifiesta que el comportamiento innovador es un conjunto de conductas llevadas a cabo por personas o grupos de individuos dentro de una empresa. Por otro lado, propone tres dimensiones (Kanter, 1988):

- Generación de la idea y activación de la idea
- Construcciones de coaliciones
- Realización de la idea y producción innovadora

#### **Modelo de Scott y Bruce.**

El comportamiento innovador es entendido por un proceso de diversas etapas que involucran múltiples actividades y conductas individuales para cada una de estas (Scott y Bruce, 1994). De igual manera, proponen tres dimensiones siendo:

- Reconocimiento del problema y generación de ideas o soluciones
- Búsqueda de patrocinadores
- Producción de la idea

### **Modelo de Janssen.**

Este modelo hace referencia al comportamiento innovador en el espacio del trabajo como un curso complejo donde intervienen tres comportamientos diferentes durante este proceso (Janssen, 2000) los cuales son:

#### **1) Generación de ideas.**

El comportamiento innovador inicia mediante la creación de planteamientos nuevos y útiles como efectos de la identificación de demandas y oportunidades de mejora por medio de los trabajadores

#### **2) Promoción de la idea.**

Es la segunda etapa, prosigue con la promoción de la idea entre probables aliados. Encontrar el apoyo necesario implica que el trabajador busque el poder idóneo en la empresa para ejecutar la idea, siendo perenne, perseverante e implicando a las personas correctas como gerentes, jefes de otras áreas y colegas, cuya finalidad será formar alianzas para que estas obtengan el poder significativo para ser realizadas.

#### **3) Realización de la idea.**

Son los intentos para ejecutar las ideas y para llevar a cabo un modelo de innovación propuesto y que pueda ser legítimo para después ser aplicado en el grupo, rol o empresa laboral.

Estos modelos explicados son sacrificios intencionales para obtener resultados innovadores reflejándose en un producto o procedimiento que desarrolle la innovación laboral (Janssen, 2000).

### **Modelo de De Jong y Den Hartog.**

Esta teoría explica que el comportamiento innovador explora e implementa la creatividad y genera beneficios y respuestas o resultados innovadores (De Jong y Den Hartog, 2010). De esta manera, propone tres dimensiones las cuales son:

- Exploración o generación de la idea.
- Promoción de la idea.
- Implementación de la idea.

### **Factores que incurren en el comportamiento innovador.**

#### **1) Factores individuales.**

##### **Rasgos de personalidad.**

Explicados mediante el Modelo de los Cinco Grandes Rasgos, el cual estudia la composición de la personalidad accesible a experiencias nuevas, extroversión, responsabilidad, amabilidad e inestabilidad emocional. La apertura a la experiencia viene a ser el rasgo que posee más relación con una conducta innovadora; puesto que el individuo con este rasgo manifiesta menos timidez hacia la experimentación y el cambio (Egan, 2005, Hammond et al., 2011).

##### **Habilidades cognitivas.**

Hace referencia a cómo las personas obtienen, almacenan y procesan la información, a través del pensamiento asociativo o bisociativo. El primero caracterizado por seguir las normas y procesos, utiliza la lógica y razón, a comparación del segundo que tiene a procesar la información a partir de diferentes paradigmas a la vez causando descuido de las reglas y priorizando a la intuición e imaginación. Finalmente, este segundo tipo de pensamiento posee correlación positiva con el comportamiento innovador (Scott y Bruce, 1998).

##### **Actitudes y comportamientos.**

- **Confianza organizacional.**

Es la expectativa de resultado positivo con respecto al comportamiento de los empleados de una empresa, es, además, un componente valioso frente a la creatividad y en efecto, al comportamiento innovador; puesto que, al brindar confianza a los individuos, se abre un sitio de acción y creatividad (Carmeli, 2009; Spreitzer, 1995).

- **Confianza en la innovación**

Es un componente central para concebir un contexto interno de apoyo a la innovación; puesto que, un ambiente que posee confianza en la innovación facilita que los colaboradores obtengan nuevos conocimientos entonces, manifiesta relación positiva con la variable (Bysted, 2013).

- **Motivación**

Es un constructo con mayores investigaciones. Se clasifica en motivación intrínseca, la cual hace referencia al disfrute propio del trabajo, la satisfacción y atracción por demandas; y la extrínseca, equivale a un estímulo exterior que genera ímpetu como una recompensa, compensación y sistemas de evaluación. En estos dos tipos de motivación se identifica una asociación positiva en el proceso de la generación y la realización de ideas (Amabile, 1988; Hammond et al., 2011; Pons et al., 2009).

- **Estrés**

Es la discordancia entre los problemas y control percibido en el trabajo teniendo en consideración que la innovación incluye novedades y modificaciones. Las investigaciones han demostrado que los cambios generan estrés (Weehuizen et al., 2008).

- **Satisfacción**

Los colaboradores que presentan alto nivel de satisfacción, aportarán un rendimiento más innovador; puesto que su contexto actuará de positivamente a sus iniciativas.

Está demostrado que la satisfacción en el ámbito laboral modera de manera positiva en comportamiento innovador y la confianza en ese proceso (Bysted, 2013).

- **Engagement**

Es el estado de ánimo positivo en el área laboral, el cual se caracteriza por el vigor y dedicación. Logra efectos adecuados en los trabajadores y hace que estos opten por conductas innovadoras para aumentar la efectividad de la empresa (Argawal, 2014).

**Características del trabajo.**

- **Autonomía y demandas del puesto**

Brindar autonomía en la empresa trae efectos como acciones innovadoras al aumentar la capacidad para desarrollar nuevas ideas (Bysted, 2013). Además, cuando los colaboradores discernan que su esfuerzo ha sido recompensado, tendrán las mismas respuestas creativas ante problemas laborales (Janssen, 2000).

- **Retroalimentación y reconocimiento**

Existen evidencias empíricas las cuales demuestran que la disposición de los trabajadores por innovar se relaciona con la retroalimentación, es decir, cuando esta se cumple, surge una idea creativa. En cuanto al reconocimiento, los jefes deben tener la función de accesibilidad para escuchar, tomar en cuenta y reconocer el desempeño que los colaboradores realizan al momento de plantear las ideas innovadoras (Yuan y Woodman, 2010).

## **2) Factores grupales.**

### **Características de las tareas.**

Las tareas que ejecuta un grupo o equipo laboral contribuyen a su definición de la estructura, funcionamiento y composición, el nivel en que estas actividades fomentan el grado de involucramiento, autonomía, desarrollo, aprendizaje y su interacción social intervendrá la motivación de tipo intrínseca de todos, lo cual, fortalece y posibilita el comportamiento innovador (Janssen et al., 2004).

### **Diversidad de habilidades y conocimiento del grupo.**

La diversidad es conceptualizada como el nivel en que las personas que constituyen un equipo laboral son diferentes uno de otros, según sus recursos cognitivos como conocimientos, perspectivas, información y opiniones, y sus competencias. Estos aspectos les facilitará estar en una mejor disposición con el fin de innovar antes los distintos problemas que se encuentren. Por otro lado, para que esta diversidad colabore a la innovación, tendrá que acompañarse de procesos grupales que posibiliten la integración de los participantes del grupo y la discusión positiva de las diversas opiniones e ideas. Entonces, está demostrado que existe relación entre la diversidad de los equipos con los comportamientos innovadores (González, 2008; West, 2000).

### **Estilos de liderazgo grupal.**

Los líderes influyen significativamente sobre las percepciones y conductas de cada uno de los miembros de un equipo laboral; entonces, el estilo de liderazgo contribuye de manera significativa a desarrollar e implementar el comportamiento innovador (De Jong y Den Hartog, 2007).

De todos los estilos de liderazgo, se destaca al participativo; puesto que demuestra mayor impacto en el proceso de generación e implementación de la idea

(De Jong y Den Hartog, 2007) y el compartido; debido a que, posee relación significativa en cuanto a los resultados innovadores de los equipos (Hoch, 2013).

### **Procesos y estados grupales.**

Los estudios científicos han demostrado que ciertos procesos grupales impulsan el comportamiento innovador (González, 2008; West, 2000), los cuales son:

- Desarrollar objetivos y una visión del equipo compartidos
- Implementar relaciones basados en seguridad, cooperación y reflexividad grupal
- Participación en la toma de decisiones
- Apoyo a la innovación y tolerancia al error
- Manejo de conflictos grupales

### **3) Factores organizacionales.**

#### **Estilo de liderazgo.**

Han sido estudiados por múltiples entidades con el objetivo de brindar información relevante sobre ciertos estilos que estimulan las habilidades de creatividad e innovación (Martín y Salanova, 2002).

#### **Estructura organizacional.**

Investigada en diversas organizaciones las cuales identifican que el nivel de centralización, la formalización y complejidad podrían ser componentes que perjudican de forma negativa el grado de creatividad e innovación; puesto que existe influencia de relación rígidas (Arnold et al., 2000; Martín y Salanova, 2002).

#### **Estrategias organizacionales.**

El nivel de innovación posee relación con los tipos de estrategias ejecutadas por las empresas. Las entidades con altos grados de innovación realizan estrategias proactivas en relación con el crecimiento centrado en el cliente, resaltando la personalización y calidad (Dobni, 2010).

### **Clima organizacional innovador.**

Las investigaciones demuestran que existe relación entre las prácticas innovadoras con los efectos de un clima organizacional innovador. Cuando los colaboradores entienden que su empresa los impulsa a participar asumiendo riesgos, incentivando a proponer y plantear ideas ante algún problema; lo relacionan con la posibilidad de innovar (De Jong, 2007; Kheng et al., 2013).

### **Cultura organizacional.**

Cuando en la cultura de la empresa se refuerza y valora la creatividad, el difundir información y aplicar el conocimiento entonces contribuirá a la habilidad innovadora de una entidad (Bates y Khasawneh, 2005).

### **Demandas externas.**

De igual manera, la evidencia ha demostrado que las demandas externas predicen el comportamiento innovador; puesto que estas innovaciones se generan en reacción a una amenaza externa, como la incertidumbre respecto al futuro o competitividad (González, 2008; West, 2000).

### **Dimensiones.**

Las dimensiones del comportamiento laboral innovador corresponden al instrumento elegido para evaluar esta variable cuyo autor es Jassen (2000) descritas a continuación:

#### **1) Generación de ideas.**

Es la conducta proactiva de la búsqueda de métodos, técnicas o procesos nuevos de trabajo frente a las demandas en el área laboral.

#### **2) Promoción de ideas.**

Son las conductas de persuasión y el logro de apoyo básico de otros participantes de la empresa.



### **3) Realización de ideas.**

Cuyo indicador es la aplicación efectiva de la idea en una innovación concreta y el análisis de las ideas ejecutadas de forma crítica.

#### **Importancia.**

El comportamiento innovador es la conducta que un colaborador realiza donde genera, aplica e implementa ideas nuevas, procesos y métodos en su trabajo (George & Zhou, 2002). Es importante que el personal de toda organización se caracteriza por contar y practicar comportamientos innovadores; puesto que, gracias a estas conductas, ellos podrán optar por alternativas que impacten como ventajas competitivas y a la vez, generen resultados óptimos en las empresas.

A su vez, posee relación significativa con el liderazgo; ya que, el líder tiene el objetivo de proporcionar entornos adecuados para el desarrollo donde los empleados puedan percibir seguridad y confianza, todo ello con el fin de que los equipos laborales logren usar su creatividad e iniciativa para llegar a la innovación (Prieto et al., 2019).

### **2.2.3. Liderazgo**

#### **Definiciones.**

Según Contreras (2008) el liderazgo es un fenómeno complejo entendido mediante diversas aproximaciones teóricas relacionadas a las corrientes epistemológicas y modificaciones históricas y culturales desarrolladas. Además, se le considera como un fenómeno universal involucrando una relación entre el líder y seguidor.

Es un proceso social, con el cual un individuo pretende influir en las tareas de un equipo y facilitar así los esfuerzos personales y grupales con el fin de lograr un objetivo en común (Sajjadi, 2014; Yukl, 2008). De igual manera, Northouse (1997)

manifiesta que es un fenómeno de tipo social con el cual el líder influye sobre un grupo de sujetos para contribuir con el alcance de sus objetivos.

Contreras et al. (2009) refieren que es la contribución al implemento y ejecución de prácticas responsables en el área social, donde se busca que los líderes brinden herramientas para el bienestar de los seguidores como su desarrollo y enriquecimiento.

Por otro lado, Bass (1981) clasifica las múltiples aproximaciones respecto a las conceptualizaciones del constructo durante toda la historia:

**1) Como foco o centro de los procesos de grupo.**

Estas definiciones ven al líder como el centro de cambio y actividad del equipo. Enfatizando entonces la importancia de la estructura y procesos de grupo en la investigación del liderazgo.

**2) Como personalidad y sus efectos.**

Explica la causa por la cual ciertos individuos practican el liderazgo mejor que otros, concebían que el liderazgo influía efectivamente en una dirección.

**3) Como el arte de introducir la sumisión.**

Se considera al liderazgo como instrumento con el fin de modelar el equipo a voluntad del líder; por otro lado, no existe interés por las necesidades de los participantes del grupo ni por las normas.

**4) Como relación de poder.**

Según esta perspectiva, se conceptualiza al liderazgo en términos de relaciones de poder entre los participantes del equipo. Siendo el poder una manera de influencia.

**5) Como instrumento para alcanzar el objetivo.**

Definido en términos de su valor instrumental con el fin de lograr las metas del equipo y satisfacer las necesidades.

#### **6) Como efecto emergente de la interacción.**

Hace referencia que el liderazgo se genera del curso de interacción en sí mismo; puesto que se despierta una expectativa de que la persona líder apoya al equipo de forma útil para el alcance de sus metas laborales.

#### **Funciones del líder**

Castillo (1988) propone funciones que todo líder debe realizar, siendo:

- 1) Basar su comportamiento mediante los principios y normas determinadas para la empresa cuyo fin sería propiciar el apoyo y logro de los objetivos.
- 2) Promocionar y concientizar en los empleados la información de valores relevantes para los fines de la organización.
- 3) Proponer situaciones que prioricen en los colaboradores la obtención de conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y valores correspondientes al área laboral.
- 4) Promocionar la creatividad y su desarrollo siendo las capacidades y actitudes básicas para el desempeño óptimo del empleado.
- 5) Aplicar la toma de decisiones en los resultados organizacionales y la productividad en base a la realidad de la entidad.

#### **Modelos de liderazgo.**

##### **Modelo de liderazgo de empoderamiento.**

Modifica la conceptualización del tradicional liderazgo; puesto que traslada la fuente de control de dichos líderes a los participantes de los equipos. Dicho de esta manera, su objetivo es ayudar a los miembros a ser funcionales como unidad y todo (Arnold et al., 2000; Liu, 2015).

Además, puede explicarse mediante dos perspectivas; de relación social siendo definido como una serie de práctica laborales que involucran la descentralización, compartimiento de información, participación y capacitación. Por otro lado, de motivación psicológica; puesto que se involucra a cualquier decisión que mejore el grado de motivación interna del trabajador con el fin de incrementar su percepción sobre el significado de su labor, autoeficacia, influencia y autonomía.

En resumen, la persona que realiza este tipo de liderazgo, delega su autoridad de los trabajadores de la entidad, es decir, comparte el poder. Contribuyendo entonces a la toma de decisiones, manifestación de confianza y evitando obstáculos al desempeño (Ahearne et al., 2005; Liu, 2015; Spreitzer et al., 1999).

Según Arnold et al. (2000) existen cinco comportamientos para empoderar a los equipos de trabajo:

- **Liderazgo con el ejemplo.**

Son las conductas del líder las cuales son implementadas como modelos para los trabajadores.

- **Toma de decisiones participativa.**

Hace referencia a los líderes que toman en cuenta las decisiones de los colaboradores y, centrándose en ellas, realizan las acciones diarias.

- **Coaching.**

Es un rol de guía que maneja el líder hacia los participantes de su equipo cuya finalidad es ayudarlos a llegar a ser autosuficientes.

- **Información.**

Viene a ser la conducta de intercambiar información como los resultados y decisiones de negocio o la filosofía de la entidad, por parte del líder a los colaboradores.

- **Mostrar preocupación e interacción con el equipo.**

Se refiere a la preocupación del líder por el bienestar de cada uno de los participantes que forman su equipo, se centra en el respeto. La interacción es cercana, está enterado de lo que sucede en su equipo y los considera conjuntamente.

- **Modelo de liderazgo compartido.**

Es un proceso dinámico e informal cuya característica principal es que se comparten los roles de liderazgo, sus funciones e influencias mutuas dentro de un equipo laboral (Carson et al., 2007).

Según Hoch (2013) cuando una empresa practica el liderazgo compartido, se obtiene como efecto el comportamiento innovador de sus miembros, lo cual, refleja ideas creativas y útiles son serán implementadas para la mejora de la entidad.

En este modelo no se toman decisiones grupales; además, involucra cinco tipos de estilo de liderazgo propuesto por Hoch et al. (2010):

- **Liderazgo transformacional.**

Influye en la conducta de los participantes que conforman el equipo de trabajo, a los cuales brinda herramientas para practicar comportamientos expresados en una visión compartida, con el fin de alcanzar objetivos generales en equipo (Hoch, 2013), manifiestan sus ideas, expresar de forma inspiradora, expresar e información sus expectativas de alto rendimiento, competir con lo establecido por la entidad y proporcionarse entre todos los compañeros de trabajo, un equipo de estimulación intelectual para alcanzar sus metas laborales (Pearce y Sims, 2002).

- **Liderazgo transaccional**

La principal característica que se determina es la motivación de los miembros para realizar sus roles laborales cuando obtienen una recompensa que equivale al esfuerzo desempeñado entre ellas están las recompensas personales, físicas o materiales, entre otras (Pearce y Sims, 2002).

- **Liderazgo directivo**

En este tipo de liderazgo, los participantes del equipo planifican y programan sus actividades, entonces, el comportamiento que caracteriza a este liderazgo es la emisión de instrucciones, mandatos y asignación de tareas (Pearce y Sims, 2002).

- **Liderazgo de empoderamiento**

Es la habilidad del equipo de autogestionarse, el cual fomenta el desarrollo de sus participantes en base a la interinfluencia (Hoch, 2013). Además, los comportamientos desarrollados se basan en promover la independencia, pensamiento de oportunidad, autodesarrollo, establecimiento de metas y autorecompensa (Pearce y Sims, 2012).

- **Liderazgo aversivo**

Viene a ser el poder coercitivo donde los comportamientos que lo caracteriza son la involucración en intimidación y reprimendas (Pearce y Sims, 2002).

**Liderazgo transformacional.**

Así como existen estilos de liderazgo, también han surgido teorías sobre el liderazgo transformacional; sin embargo, nos enfocaremos en la teoría de la cual se basa la actual investigación, cuyos autores son Rafferty y Griffin (2004) quienes definen que es la habilidad que posee el líder en estimular el desarrollo individual y las competencias de los integrantes del equipo, mediante la motivación, obteniendo resultados que superan las expectativas.

Además, Rafferty et al. (1998) explican el liderazgo transformacional al conjugar una serie de definiciones donde reconocer el valor de una óptima interpretación de lo evaluado acerca de la variable.

Por otro lado, Pieterse et al. (2010) refieren que se caracteriza principalmente por la recompensa contingente, donde los líderes refuerzan o castigan en base al desempeño de sus colaboradores, evidenciándose que, en ocasiones, este estilo inhibe el comportamiento innovador de los empleados; puesto que, el líder responde de forma muy controlada las acciones a ejecutar, realiza seguimiento cuidadoso en base a ello e tiende a inhibir las nuevas ideas para la solución de las demandas diarias. Además, este tipo de liderazgo ocasionalmente puede limitar a los colaboradores a que logren sus funciones alejándolos del desarrollo estratégico. Entonces, se podría decir que, fomenta que los trabajadores mantengan esquemas establecidos; sin embargo, los resultados no son concluyentes (Contreras & Barbosa, 2013).

Cabe recalcar que, cuando este tipo de liderazgo es aplicado correctamente logra consecuencias positivas en la satisfacción y rendimientos organizacional de los colaboradores (Balkundi et al., 2011).

Finalmente, Martín y Castro (2007) explican el liderazgo transformacional en base a los efectos que realiza el líder sobre las personas. Siendo característico los cambios de concientización respecto a la importancia y el valor que poseen los resultados recopilados tras ejecutar las actividades. Además, motiva a que las personas logren sus objetivos relacionados con mayor confianza y respeto por parte de los colaboradores.

### **Dimensiones del liderazgo transformacional.**

Rafferty y Griffin (2004) proponen 5 dimensiones del liderazgo transformacional, ubicados en su instrumento, el cual utilizaremos para evaluar la variable:

- **Visión.**

Es la imagen idealizada del futuro de la empresa respecto a sus valores.

- **Comunicación inspirada.**

Manifestación de mensajes positivos y alentadores respecto a la empresa que impactan en la confianza y motivación.

- **Estimulación intelectual.**

Optimiza la manera de pensamiento respecto a las demandas en búsqueda de novedosas maneras de solución.

- **Liderazgo de apoyo.**

Es la manifestación de preocupación por las necesidades personales de los colaboradores.

- **Reconocimiento personal.**

Se da cuando proveen recompensas de reconocimiento por el cumplimiento de las metas laborales.

**Importancia.**

El liderazgo transformacional fomenta e impulsa el comportamiento innovador de los colaboradores miembros de un equipo; puesto que tiene la capacidad de reforzar y fortalecer en ellos el desarrollo de su autoconfianza y el aprendizaje de forma autónoma y organizacional (DuBrin, 2012). Además, un factor relevante de este tipo de liderazgo es la construcción de confianza que ayuda a que los líderes elaboren redes facilitando la gestión, mejoren la comunicación, reflexionen sobre sus puntos de vista externamente y manifiesten sus ideas lo que incluye sus características



principales como la motivación inspiradora, estimulación intelectual e incremento del compromiso (Jung et al., 2008). Entonces, es de total relevancia que se practique en toda organización; puesto que el líder transformacional motiva a los colaboradores a lograr sus objetivos establecidos, proponerse retos, obtener más conocimientos generando a su vez, ideas novedosas y compartir valores de forma responsable todo ello siendo factor para fomentar el comportamiento innovador de los trabajadores (Jung et al., 2008).

### **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada**

#### **2.3.1. Liderazgo**

Para Davis & Newstrom (2003) viene a ser el proceso por el cual un colaborador influye en las demás personas de una misma empresa con el fin de que laboren con entusiasmo hacia el cumplimiento de sus metas.

#### **2.3.2. Líder**

Es aquella persona que, dentro del ámbito laboral, influye en los integrantes de su equipo a cargo responde del éxito o fracaso y a la vez, cuya función es ayudarlo a cumplir sus metas establecidas en la organización (Moran, 2007).

#### **2.3.3. Liderazgo transformacional**

Burns (1978) refiere que la característica principal de este tipo de liderazgo es que reconoce y explora una necesidad o demanda de un colaborador, en base a la comprensión y motivación de metas potenciales, satisfacer las necesidades.

#### **2.3.4. Comportamiento laboral innovador**

Para Scott y Bruce (1994) viene a englobar a la introducción, creación y aplicación de ideas nuevas las cuales serán beneficiosas para la empresa donde la persona se encuentra trabajando.

#### **2.3.5. Innovación**

Amabile y Pratt (2016) explican que es la búsqueda de nuevos aportes y posibilidades en cuanto al conocimiento de los contenidos existentes produciendo modificaciones en la estructura empresarial establecida.

### **2.3.6. Creatividad**

Palomo (2014) manifiesta que es habilidad para crear nuevos métodos y en el área laboral, de arreglar los problemas, buscando nuevas prácticas e innovación.

### **2.3.7. Clima organizacional**

Según Litwin y Stringer (1968) refieren que es la manera de interactuar de los empleados influenciados por el ambiente social dentro de la organización.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **3.1.1. Tipo**

Esta investigación fue correlacional, al pretender medir dos variables y evaluar su relación estadística. Su finalidad es “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 98).

#### **3.1.2. Diseño**

El diseño de estudio asumido fue no experimental, que “es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 174). Es así que, la variable no se modifica intencionadamente para ver su efecto sobre otras variables. Fue de carácter transversal, al buscar analizar los datos recopilados de las variables procedente de una población y/o muestra, en un periodo de tiempo definido (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

### **3.2. Población y muestra**

#### **3.2.1. Población**

Fueron 124 colaboradores de una empresa privada de construcción y arquitectura ubicada en el distrito de Miraflores, los que participaron como población. Se incluyeron ambos sexos, sus edades oscilaron entre 23 y 50 años, con estudios técnicos y universitarios que se desempeñan en las áreas de: Planificación y Presupuesto, Administración, Ingeniería, Contabilidad y Finanzas, Recursos Humanos, Diseño, Supervisión civil y Marketing. En seguida, la tabla 1 indica la distribución de la población de acuerdo al área de trabajo:

**Tabla 1***Distribución de la población de acuerdo al área de trabajo*

	f	%
Administración	5	4.0
Bienestar social	7	5.6
Compras	10	8.1
Contabilidad	3	2.4
Diseño	8	6.5
Finanzas	5	4.0
Ingeniería	8	6.5
Marketing	17	13.7
Planificación	15	12.1
Presupuesto	17	13.7
Recursos Humanos	12	9.7
Supervisión	17	13.7
Total	124	100.0

**3.2.2. Muestra**

La muestra estuvo formada por toda la población, por lo que se utilizó un muestreo censal para la elección de la misma (Del Cid et al., 2011). La unidad de análisis sería cada trabajador de la empresa antes mencionada. Se establecieron los siguientes criterios de inclusión:

- Colaboradores que laboran en la empresa más de un año.
- Colaboradores con estudios de educación superior técnica o universitaria.
- Colaboradores que admitan participar voluntariamente en el estudio.

**3.3. Hipótesis****3.3.1. Hipótesis general**

**H<sub>G</sub>:** El comportamiento laboral innovador se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

**H<sub>0</sub>:** El comportamiento laboral innovador no se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

### **3.3.2. Hipótesis específicas**

**H<sub>e1</sub>:** El comportamiento laboral innovador se relaciona significativamente con la dimensión visión, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

**H<sub>0</sub>:** El comportamiento laboral innovador no se relaciona significativamente con la dimensión visión, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

**H<sub>e2</sub>:** El comportamiento laboral innovador se relaciona significativamente con la dimensión comunicación inspirada, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

**H<sub>0</sub>:** El comportamiento laboral innovador no se relaciona significativamente con la dimensión comunicación inspirada, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

**H<sub>e3</sub>:** El comportamiento laboral innovador se relaciona significativamente con la dimensión estimulación intelectual, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

**H<sub>0</sub>:** El comportamiento laboral innovador no se relaciona significativamente con la dimensión estimulación intelectual, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

**H<sub>e4</sub>:** El comportamiento laboral innovador se relaciona significativamente con la dimensión liderazgo de apoyo, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

**H<sub>0</sub>:** El comportamiento laboral innovador no se relaciona significativamente con la dimensión liderazgo de apoyo, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

**H<sub>e5</sub>:** El comportamiento laboral innovador se relaciona significativamente con la dimensión reconocimiento personal, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

**H<sub>0</sub>:** El comportamiento laboral innovador no se relaciona significativamente con la dimensión reconocimiento personal, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

### **3.4. Variables – Operacionalización**

#### **3.4.1. *Comportamiento laboral innovador***

##### **Definición conceptual.**

Engloba a la introducción, creación y aplicación de ideas nuevas las cuales serán beneficiosas para la empresa donde la persona se encuentra trabajando (Scott y Bruce, 1994).

##### **Definición operacional.**

Puntajes derivados de la Escala de Comportamiento Laboral Innovador constituida por 9 ítems.

#### **3.4.2. *Liderazgo transformacional***

##### **Definición conceptual.**

Habilidad que posee el líder en estimular el desarrollo individual y las competencias de los integrantes del equipo, mediante la motivación, obteniendo resultados que superan las expectativas (Rafferty y Griffin, 2004).

##### **Definición operacional.**

Puntajes derivados de la Escala de Liderazgo Transformacional constituida por 15 ítems, distribuidos en cinco dimensiones.

**Tabla 2**

*Operacionalización del comportamiento laboral innovador*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Comportamiento laboral innovador	Unidimensional	Conducta proactiva de búsqueda de novedades en métodos, técnicas o procesos de trabajo.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Ordinal: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		Producción de nuevas ideas o enfoques frente a las problemáticas percibidas en el ambiente laboral.		
		Conductas de persuasión y el logro del apoyo necesario de otros miembros de la organización.		
		La aplicación efectiva de la idea en una innovación concreta.		
		Reflexión o análisis crítico de las ideas realizadas.		



**Tabla 3***Operacionalización del liderazgo transformacional*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Visión	Expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización	1,2,3	Ordinal:  (1) Rara vez (2) Pocas veces (3) A veces (4) Con mucha frecuencia (5) Muy frecuentemente o siempre
	Comunicación inspiradora	Expresión de mensajes positivos y alentadores	4,5,6	
	Estimulación intelectual	Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas y el aumento de su capacidad de pensar	7,8,9	
	Liderazgo de apoyo	Expresión de preocupación por los seguidores, teniendo en cuenta sus necesidades	10,11,12	
	Reconocimiento personal	Provisión de recompensar, elogio y reconocimiento de esfuerzos para el logro de objetivos.	13,14,15	

### **3.5. Métodos y técnicas de investigación**

La técnica empleada fue la encuesta; Arias et al. (2022) sostienen que es una “herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, esta direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamiento o percepciones” (p. 73).

#### **3.5.1. Escala de Comportamiento Laboral Innovador**

##### **Descripción general.**

Fue creada por Janssen en Holanda hacia el año 2000, cuyo fin era medir los comportamientos laborales innovadores en el ámbito laboral, enfocado en el proceso de generación de ideas, promoción de ideas y realización de ideas. Fue adaptado en Argentina por Salessi y Omar (2015); cuenta con 9 ítems, cuyas opciones de respuesta son Likert de hasta 5 puntos, desde nunca (1) hasta siempre (5). Su aplicación tiene una duración aproximada de 10 minutos.

##### **Evidencias psicométricas.**

Fuentes y Solano (2022), en Lima, corroboraron la validez basada en el contenido, analizo los ítems de la escala global, consiguiendo índices adecuados a partir del análisis descriptivo; asimismo, los coeficientes V de Aiken fueron iguales o mayores a .90, considerados apropiados. Para la validez de estructura interna a través de Análisis Factorial Confirmatorio, se obtuvo como resultado, un modelo unifactorial con ajustes más adecuados ( $\chi^2/gf=2.513$ ,  $RMSEA=.077$ ,  $SRMR=.027$ ,  $CFI=.993$ ,  $TLI=.991$ ), lo cual sugirieron investigaciones previas. En correspondencia con la confiabilidad de la escala, se recurrió a las técnicas estadística alfa de Cronbach y Omega de Mcdonald, para conocer el grado de consistencia interna. Los valores obtenidos fueron .929 ( $\alpha$ ) y .930 ( $\omega$ ), calificados como aceptables.

##### **Baremos.**

**Tabla 4**

*Normas de interpretación en función al sexo de la Escala de Comportamiento Laboral Innovador*

Pc	Hombre PD	Mujeres PD	Niveles
25	9 – 31	9 – 29	Bajo
50	32 – 41	30 – 40	Promedio
75	42 - 45	41 – 45	Alto

*Nota:* Fuentes y Solano (2022, p. 25).

### **3.5.2. Escala de Liderazgo Transformacional**

#### **Descripción general.**

En el 2004, Alannah Rafferty y Mark Griffin crearon esta escala, tomando como referencia el modelo teórico de Bass (1985), aplicada en una empresa pública de Australia. De forma individual o colectiva se logra administrar, con un tiempo aproximado de 15 minutos. Dispone de 15 ítems, agrupados en 5 factores: Visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal. Para las respuestas, se usó una escala de tipo Likert, que va desde rara vez o nunca (1) hasta siempre o con mucha frecuencia (5).

#### **Evidencias psicométricas.**

Canales (2022), en Lima, al pretender generar la validez basada en el contenido, se obtuvieron índices significativos para cada reactivo, al ser mayor a .80. Para la validez basada en la estructura interna, se calculó el Análisis Factorial Confirmatorio, indicando valores apropiados y coherentes (CFI =.91 y el TLI =.88, RMSEA= .11, SRMR= .05) para el modelo teórico y estadístico original de 15 reactivos que conforman los cinco factores. Las cargas factoriales de los ítems y factores fueron mayores a .30.

En cuanto a la confiabilidad, se recurrió a las técnicas estadísticas alfa de Cronbach y Omega de McDaniels, cuyos coeficientes permitieron corroborar la consistencia interna de los reactivos. Los valores obtenidos para las cinco dimensiones oscilaron desde .60 hasta .81 (alfa) y .60 hasta .76 (omega), calificados como aceptables.

### **Baremos.**

**Tabla 5**

*Normas de interpretación de la Escala de liderazgo transformacional*

Pc	Visión	Comunicación Inspiradora	Estimulación Intelectual	Liderazgo de apoyo	Reconocimiento personal	Liderazgo transformacional	Nivel
25	1-8	1-10	1.10	1-10	1-11	1-52	Bajo
50	9-10	11-12	10-12	11-12	11-13	53-58	Promedio
75	11-15	13-15	13-15	13-15	14-15	59-73	Alto
M	9.64	11.59	11.07	11.51	12.09	55.90	
DS	1.225	1.753	1.853	1.746	1.909	6.491	

*Nota:* Elaboración propia.

### **3.6. Procesamiento de los datos**

Al completar los formularios, se procedió a construir una base de datos en el paquete de ofimática de Microsoft Excel 2019, en donde se tabuló y colocó a cada participante un código. Posterior a ello, la base de datos fue importada al paquete estadístico SPSS versión 26 para los análisis descriptivos e inferenciales. Para realizar la contrastación de hipótesis, se requería comprar la distribución de los datos, recurriéndose a la prueba Kolmogorov – Smirnov (K – S), de ella se infirió la existencia de que la distribución de los datos posee normalidad; por lo tanto, el análisis de las variables fue desde la estadística paramétrica.

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE**  
**DATOS**

#### 4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

**Tabla 6**

*Medidas descriptivas de comportamiento laboral innovador*

	Mín.	Máx.	M	D.E.	Asimetría
Comportamiento laboral innovador	23	43	32.52	4.442	.248

*Nota.* n = 124.

La media obtenida para comportamiento laboral innovador es de 32.52, junto a una desviación estándar de 4.442. El valor de asimetría nos indica que los puntajes recaudados se aglomeran por encima de la media, tal como se observa en la tabla 6.

**Tabla 7**

*Prevalencia de los niveles de comportamiento laboral innovador*

	Hombre		Mujer	
	f	%	f	%
Bajo	33	47.8	25	45.5
Promedio	34	49.3	28	50.9
Alto	2	2.9	2	3.6
Total	69	100.0	55	100.0

*Nota.* M = 32.52.

El 50.9% (28) de las mujeres, se ubicaron en un nivel promedio de comportamiento laboral innovador; entre tanto, los hombres generaron un 49.3% (34). El 47.8% (33) de hombres mostro un nivel bajo, en comparación con las mujeres que representaron el 45.5% (25). El 3.6% (2) de hombres se posicionaron en un alto nivel, mientras que las mujeres quedaron representadas por un 2.9% (2), como se aprecia en la tabla 7.

**Tabla 8***Medidas descriptivas de liderazgo transformacional*

	Mín.	Máx.	M	D.E.	Asimetría
Visión	5	15	9.64	1.225	-.027
Comunicación inspiradora	8	15	11.59	1.753	.374
Estimulación intelectual	5	15	11.07	1.853	-.092
Liderazgo de apoyo	6	15	11.51	1.746	-.293
Reconocimiento personal	8	15	12.09	1.909	-.036
Liderazgo transformacional	40	73	55.90	6.491	.289

*Nota.* n = 124.

La media obtenida para liderazgo transformacional es de 55.90, junto a una desviación estándar de 6.491. El valor de asimetría nos indica que los puntajes recaudados se aglomeran por encima de la media. Por otra parte, la dimensión con mayor valor de media fue reconocimiento personal (M = 12.09; D.E. = 1.909), en contraste la dimensión visión fue la que obtuvo el menor valor de media (M = 9.64; D.E. = 1.225); en ambos casos, los valores de asimetría indican puntajes aglomerados por encima de su media, lo cual se puede contemplar en la tabla 8.

**Tabla 9***Prevalencia de los niveles de liderazgo transformacional*

	f	%
Bajo	33	26.6
Promedio	55	44.4
Alto	36	29.0
Total	124	100.0

*Nota.* M = 55.90.

El 44.4% (55) de los participantes, se ubicaron en el nivel promedio para liderazgo transformacional, el 29% (36) consiguieron un nivel alto y el 26.6% (33) mostraron un nivel bajo, lo cual se aprecia en la tabla 9.

**Tabla 10***Medidas de ajuste a la curva normal de las variables*

	Comportamiento laboral innovador	Liderazgo transformacional
Z de Kolmogorov-Smirnov	1.128	.919
<i>p</i>	.157	.367

*Nota.*  $p > .05$ 

Se requería comprobar si los puntajes obtenido por cada variable se ajustan a la curva normal; de esta manera, se aplicó la prueba Kolmogorov – Smirnov, cuyos resultados se contemplan en la tabla 10, donde los valores de significancia estadística (*p*) calculados fueron mayores al valor crítico .05, por lo cual, se afirma que se aproximan a una distribución normal, permitiendo el uso de pruebas paramétrica para la contrastación de hipótesis.

#### 4.2. Contrastación de hipótesis

**Tabla 11***Medida de correlación entre variables de estudio*

		Liderazgo transformacional
Comportamiento laboral	<i>r</i>	.294
innovador	<i>p</i>	.009
	<i>n</i>	124

*Nota.*  $p < .01$ 

El comportamiento laboral innovador guarda una correlación estadística muy significativa, de intensidad baja y de tipo directa ( $r = .294$ ;  $p = .009$ ) con el liderazgo transformacional, tal como se aprecia en la tabla 11. Por lo cual, se acepta la hipótesis general de investigación.



**Tabla 12***Medida de correlación entre comportamiento laboral innovador y visión*

		Visión
Comportamiento laboral innovador	r	.210
	p	.000
	n	124

*Nota.*  $p < .01$ 

El comportamiento laboral innovador guarda una correlación estadística muy significativa, de intensidad baja y de tipo directa ( $r = .210$ ;  $p = .000$ ) con la dimensión visión, tal como se contempla en la tabla 12. Por lo cual, se acepta la hipótesis específica uno de investigación.

**Tabla 13***Medida de correlación entre comportamiento laboral innovador y comunicación inspiradora*

		Comunicación inspiradora
Comportamiento laboral innovador	r	.292
	p	.008
	n	124

*Nota.*  $p < .01$ 

El comportamiento laboral innovador muestra una correlación estadística muy significativa, de intensidad baja y de tipo directa ( $r = .292$ ;  $p = .008$ ) con la dimensión comunicación inspiradora, tal como se contempla en la tabla 13. Por lo cual, se acepta la hipótesis específica dos de investigación.

**Tabla 14***Medida de correlación entre comportamiento laboral innovador y estimulación intelectual*

		Estimulación intelectual
Comportamiento laboral innovador	r	.289
	p	.024
	n	124

*Nota.*  $p < .05$

El comportamiento laboral innovador muestra una correlación estadística significativa, de intensidad baja y de tipo directa ( $r = .289$ ;  $p = .024$ ) con la dimensión estimulación intelectual, tal como se contempla en la tabla 14. Por lo cual, se acepta la hipótesis específica tres de investigación.

**Tabla 15**

*Medida de correlación entre comportamiento laboral innovador y liderazgo de apoyo*

		Liderazgo de apoyo
Comportamiento laboral innovador	r	.288
	p	.034
	n	124

*Nota.*  $p < .05$

El comportamiento laboral innovador guarda una correlación estadística significativa, de intensidad baja y de tipo directa ( $r = .288$ ;  $p = .034$ ) con la dimensión liderazgo de apoyo, tal como se contempla en la tabla 15. Por lo cual, se acepta la hipótesis específica cuatro de investigación.

**Tabla 16**

*Medida de correlación entre comportamiento laboral innovador y reconocimiento personal*

		Reconocimiento personal
Comportamiento laboral innovador	r	.233
	p	.042
	n	124

*Nota.*  $p < .05$

El comportamiento laboral innovador guarda una correlación estadística significativa, de intensidad baja y de tipo directa ( $r = .233$ ;  $p = .042$ ) con la dimensión reconocimiento personal, tal como se contempla en la tabla 16. Por lo cual, se acepta la hipótesis específica cinco de investigación.

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusiones

En consonancia con el propósito general, determinar la relación entre comportamiento laboral innovador y liderazgo transformacional en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores, los resultados procedentes de la tabla 11 demuestran que el comportamiento laboral innovador obtuvo una correlación directa, de intensidad baja y muy significativa ( $r_s = .294$ ;  $p = .009$ ) con liderazgo transformacional; reflejando que los trabajadores que expresan una búsqueda de cambios, aportes para mejorar y obtener resultados innovadores para el ámbito laboral (De Jong, 2007), muestran una relación directa con la habilidad para estimular el desarrollo individual y las competencias de los integrantes del equipo, a través de la motivación, con el propósito de conseguir resultados que superan las expectativas (Ryff, 1995).

Los resultados detallados coinciden con lo encontrado por Prieto (2019), en una muestra de 145 trabajadores de Colombia, concluyó que existió relación entre ambas variables, además que, los colaboradores con mayor comportamiento laboral innovador manifestaron un mayor liderazgo para la innovación en sus superiores. Por su parte, Contreras et al. (2017) en una muestra de 265 empleados de Colombia, concluyó que existió relación entre ambas variables y afirman que el liderazgo influye entonces en el comportamiento laboral innovador de los trabajadores. Becerra et al. (2017) en una muestra de 378 trabajadores de Lima, concluyó que el liderazgo de empoderamiento predecía el comportamiento innovador ( $b = .72$ ,  $p < 0.001$ ). De igual manera, solo este tipo de liderazgo predice las tres dimensiones del comportamiento innovador.

Es importante considerar que el personal de toda organización se caracteriza por contar y practicar comportamientos innovadores; puesto que, gracias a estas conductas, ellos podrán optar por alternativas que impacten como ventajas competitivas y a la vez, generen resultados óptimos en las empresas. A su vez, posee relación significativa con el liderazgo; ya que, el líder tiene el objetivo de proporcionar entornos adecuados para el desarrollo donde los empleados puedan percibir seguridad y confianza, todo ello con el fin de que los equipos laborales logren usar su creatividad e iniciativa para llegar a la innovación (Prieto et al., 2019).

De acuerdo con el primer propósito específico, identificar la prevalencia del nivel de comportamiento laboral innovador de acuerdo al sexo, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores, los resultados de la tabla 7 revelan que, 50.9% (28) de las mujeres, se ubicaron en un nivel promedio de comportamiento laboral innovador; entre tanto, los hombres generaron un 49.3% (34). El 47.8% (33) de hombres mostro un nivel bajo, en comparación con las mujeres que representaron el 45.5% (25). El 3.6% (2) de hombres se posicionaron en un alto nivel, mientras que las mujeres quedaron representadas por un 2.9% (2).

Lo anterior, nos indica que aproximadamente la mitad del grupo de mujeres, en comparación con el número de hombres, estaría mostrando una serie de conductas que involucran generar, aplicar e implementar ideas nuevas, procesos y métodos en el trabajo (George & Zhou, 2002), para generar resultados óptimos en la organización.

En cuanto al segundo propósito específico, identificar la prevalencia del nivel de liderazgo transformacional en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores, los resultados de la tabla 9 manifiestan que el 44.4% (55)

de los participantes, se ubicaron en el nivel promedio para liderazgo transformacional, el 29% (36) consiguieron un nivel alto y el 26.6% (33) mostraron un nivel bajo.

En este sentido se entiende que un porcentaje distinguido de colaboradores demuestran habilidad para estimular el desarrollo individual y las competencias de los integrantes del equipo, mediante la motivación, obteniendo resultados que superan las expectativas (Rafferty y Griffin, 2004). Cabe señalar que, cuando este tipo de liderazgo es aplicado correctamente logra consecuencias positivas en la satisfacción y rendimiento organizacional de los colaboradores (Balkundi et al., 2011).

Vilchez (2020), en 150 empleados de la empresa Promine de Ecuador, identificó que el 35.8% refieren que el liderazgo transformacional siempre se aplica en la empresa; el 37.7% casi siempre; el 23.2% considera que a veces de practica y el 5% casi nunca. En contraparte, Fernández (2019) determinó que, solo el 30% de trabajadores colombianos, calificaron a sus superiores con un liderazgo transformacional bajo, es decir, manifiestan que los jefes poco los motivan y proponen a generar ideas y enfrentar las demandas que surgen en la empresa. Felices (2021), de una muestra de 50 trabajadores de Chorrillos, reportó que el 52% consideraron un nivel regular para el liderazgo transformacional, 16% nivel malo y 32% en el nivel bueno.

Para el tercer propósito específico, establecer la relación entre comportamiento laboral innovador con la dimensión visión, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores, los resultados expuestos en la tabla 12 revelan que el comportamiento laboral innovador obtuvo una correlación estadística muy significativa, de intensidad baja y de tipo directa ( $r = .210$ ;  $p = .000$ ) con dicha dimensión.

En otras palabras, los trabajadores encuestados que intencionalmente manifiestan una cumulo de conductas que implican la búsqueda de cambios, aportes para mejorar y obtener resultados innovadores para el ámbito laboral (De Jong, 2007), contribuyen directamente con la imagen idealizada del futuro de la empresa en cuanto a sus valores (Rafferty y Griffin, 2004).

Para el cuarto propósito específico, establecer la relación entre comportamiento laboral innovador con la dimensión comunicación inspirada, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores, los resultados expuestos en la tabla 13 revelan que el comportamiento laboral innovador obtuvo una correlación estadística muy significativa, de intensidad baja y de tipo directa ( $r = .292$ ;  $p = .008$ ) con dicha dimensión.

Es así que, los trabajadores encuestados que intencionalmente manifiestan una cumulo de conductas que implican la búsqueda de cambios, aportes para mejorar y obtener resultados innovadores para el ámbito laboral (De Jong, 2007), contribuyen directamente en la emisión de mensajes positivos y alentadores (Rafferty y Griffin, 2004).

En cuanto al quinto propósito específico, establecer la relación entre comportamiento laboral innovador con la dimensión estimulación intelectual, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores, los resultados expuestos en la tabla 14, revelan que el comportamiento laboral innovador mostro una correlación estadística significativa, de intensidad baja y de tipo directa ( $r = .289$ ;  $p = .024$ ) con dicha dimensión.

En otros términos, los trabajadores encuestados que intencionalmente manifiestan una cumulo de conductas que implican la búsqueda de cambios, aportes para mejorar y obtener resultados innovadores para el ámbito laboral (De Jong, 2007),

contribuyen directamente con la optimización de la forma de pensar respecto a las demandas en búsqueda de novedosas maneras de solución (Rafferty y Griffin, 2004).

Para el sexto propósito específico establecer la relación entre comportamiento laboral innovador con la dimensión liderazgo de apoyo, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores, los resultados expuestos en la tabla 15, revelan que el comportamiento laboral innovador obtuvo una correlación estadística significativa, de intensidad baja y de tipo directa ( $r = .288$ ;  $p = .034$ ) con dicha dimensión.

Dicho de otra manera, los colaboradores encuestados que intencionalmente manifiestan una cumulo de conductas que implican la búsqueda de cambios, aportes para mejorar y obtener resultados innovadores para el ámbito laboral (De Jong, 2007), aportan directamente con la preocupación por las necesidades personales de los trabajadores (Rafferty y Griffin, 2004).

Acerca del propósito específico siete establecer la relación entre comportamiento laboral innovador con la dimensión reconocimiento personal, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores, los resultados mostrados en la tabla 16, evidencian que el comportamiento laboral innovador mostró una correlación estadística significativa, de intensidad baja y de tipo directa ( $r = .233$ ;  $p = .042$ ) con dicha dimensión.

Dicho de otra manera, los colaboradores encuestados que intencionalmente manifiestan una cumulo de conductas que implican la búsqueda de cambios, aportes para mejorar y obtener resultados innovadores para el ámbito laboral (De Jong, 2007), contribuyen directamente con proveer recompensas de reconocimiento por cumplir metas laborales (Rafferty y Griffin, 2004).



Para terminar, el liderazgo puede influir en el proceso de innovación de la organización, al promover comportamientos innovadores entre sus empleados, comprendido como la creación, presentación y aplicación intencional de nuevas ideas en el transcurso del trabajo para mejorar el desempeño y así contribuir al desarrollo de la organización haciéndola más adaptada a las condiciones ambientales actuales.

## **5.2. Conclusiones**

1. Se concluye, en correspondencia al propósito general e hipótesis general, que el comportamiento laboral innovador mantuvo una relación directamente proporcional con el liderazgo transformacional; es decir, al aumentar los puntajes del comportamiento laboral innovador, favorece el aumento de los puntajes de liderazgo transformacional en la muestra de análisis.

2. Se concluye, en concordancia al propósito específico uno, que el 50.9% (28) de las mujeres encuestadas, se ubicaron en un nivel promedio para comportamiento laboral innovador, denotando la habilidad para crear y aplicar ideas nuevas en beneficio de la empresa; mientras que, los hombres para ese mismo nivel, quedaron representados por un 49.3% (34).

3. Se concluye, en concordancia al propósito específico dos, que el 44.4% (55) de los trabajadores, se ubicaron en el nivel promedio para liderazgo transformacional, indicando habilidad para estimular el desarrollo individual y las competencias de los integrantes del equipo, a través de la motivación; el 29% (36) consiguieron un nivel alto y el 26.6% (33) mostraron un nivel bajo.

4. Se concluye, en correspondencia al propósito tres, que el comportamiento laboral innovador guardó relación con visión en la muestra seleccionada, de forma directa y con una intensidad baja.

5. Se concluye, en correspondencia al propósito cuatro, que el comportamiento laboral innovador, guardó relación con comunicación inspiradora en la muestra seleccionada, de forma directa y con una intensidad baja.

6. Se concluye, en correspondencia al propósito cinco, que el comportamiento laboral innovador, mostraron relación con estimulación intelectual en la muestra seleccionada, de forma directa y con una intensidad baja.

7. Se concluye, en correspondencia al propósito seis, que el comportamiento laboral innovador, mostraron relación con liderazgo de apoyo en la muestra seleccionada, de forma directa y con una intensidad baja.

8. Se concluye, en correspondencia al propósito siete, que el comportamiento laboral innovador, mostró relación con reconocimiento personal en la muestra seleccionada, de forma directa y con una intensidad baja.

### **5.3. Recomendaciones**

1. Para la dirección de la empresa, se sugiere promover el liderazgo, que se basa en el apoyo que otorgan los gerentes, supervisores o encargados en aras de conseguir la satisfacción, compensaciones, solución de problemas, capacitaciones, entre otros constituyentes que motiven a los colaboradores.

2. Además, considerar el ambiente profesional donde los colaboradores desarrollan sus funciones. La infraestructura, la tecnología con que efectúan sus actividades, la limpieza, las condiciones laborales, entre otras. Adecuar y promover políticas que optimicen estos aspectos serán altamente beneficios para la productividad del capital humano de la empresa.

3. Para futuros investigadores, se sugiere continuar indagando sobre esta línea de investigación y la temática que se abordó específicamente, incluyendo otras variables de interés que pudieran favorecer al liderazgo transformacional, ello con el

fin de obtener un perfil psicológico sólido y ecuánime en colaboradores que ofrecen servicios de construcción y arquitectura.

## **REFERENCIAS**

- Ahearne, M., Mathieu, J. & Rapp, A. (2005). To Empower or Not to Empower Your Sales Force? An Empirical Examination of the Influence of Leadership Empowerment Behavior on Customer Satisfaction and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 945-955. [https://goal-lab.psych.umn.edu/orgPsych/readings/13.%20Leadership/Ahearne,%20Mathieu,%20&%20Rapp%20\(2005\).pdf](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgPsych/readings/13.%20Leadership/Ahearne,%20Mathieu,%20&%20Rapp%20(2005).pdf)
- Alpaca, Y. y Ayala, M. (2020). *Impacto del estilo de liderazgo transformacional en el índice innovación de las empresas* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653046/Alpaca\\_GY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653046/Alpaca_GY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Amabile, T. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123-167. <http://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2019/06/AMABILE-Teresa-A-model-of-creativity-and-innovation-in-organizations.pdf>
- Araujo, N. (2020). *Cultura organizacional e innovación: una revisión de la literatura* [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio de la Universidad EAFIT. [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16043/Natalia\\_DeAraujoUribe\\_2020.pdf?sequence=2](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16043/Natalia_DeAraujoUribe_2020.pdf?sequence=2)
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. y Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
- Argawal, U. (2014). Examining the impact of social Exchange relationships on innovative work behaviour. *Team Performance Management*, 20(3), 102-120.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/TPM-01-2013-0004/full/html>

Arnold, J., Arad., S. y Rhoades, F. (2000). The empowering leadership questionnaire: the construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 249-269. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200005\)21:3<249::AID-JOB10>3.0.CO;2-%23](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200005)21:3<249::AID-JOB10>3.0.CO;2-%23)

Balkundi, P., Kilduff, M. & Harrison, D. (2011). Centrality and charisma: comparing how leader networks and attributions affect team performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1209-1222. <https://doi.org/10.1037/a0024890>

Bates, R. & Khasawneh, S. (2005). Organizational learning culture, learning transfer climate and perceived innovation in Jordanian organizations. *International Journal of Training and Development*, 9(2), 96-109. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2005.00224.x>

Becerra, M., Del Campo, J. y Díaz, K. (2017). *El impacto de liderazgos empoderamiento y compartido en el comportamiento innovador en equipos de trabajo* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio de la Universidad del Pacífico. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1897/Melina\\_Tesis\\_Maestría\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1897/Melina_Tesis_Maestría_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bysted, R. (2013). Innovative employee behaviour: The moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables. *European Journal of Innovation Management*, 16(3), 268-284. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJIM-09-2011-0069/full/html>

- Canales, J. (2022). *Propiedades psicométricas de la escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin en colaboradores de una empresa del rubro industrial del distrito de Lurigancho, Lima 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84311>
- Carmeli, A. y Spreitzer, G. (2009). Trust, Connectivity, and Thriving: Implications for Innovative Behaviors at Work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169-191. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2009.tb01313.x>
- Carson, J., Tesluk, P. & Marrone, J. (2007). Shared leadership in teams: an investigation of antecedent conditions and performance. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1217-1234. <https://doi.org/10.2307/20159921>
- Contreras, F. (2008). Liderazgo: perspectivas de desarrollo e investigación. *International Journal of Psychological Research*, 1(2), 64-72. <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023508008.pdf>
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A. y Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(2), 13-26. <https://www.redalyc.org/pdf/798/79815640002.pdf>
- Contreras, F., Espinosa, J., Dornberger, U. & Cuero, Y. (2017). Leadership and Employees' Innovative Work Behavior: Test of a Mediation and Moderation Model. *Asian Social Science*, 13(9), 9-25. 10.5539/ass.v13n9p9
- Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill.
- De Jong, J. y Den Hartog, D. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.

<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.335.1179&rep=rep1&type=pdf>

- De Jong, J. y Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and innovation management*, 19 (1), 23-36. 10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x
- Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*. (2º ed.). Pearson educación.
- Dobni, C. (2010). The Relationship between an Innovation Orientation and Competitive Strategy. *International Journal of Innovation Management*, 14(2), 331-357. <https://www.worldscientific.com/doi/10.1142/S1363919610002660>
- DuBrin, A. (2012). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills* (7º ed.). Mason, oh: Cengage Learning.
- Egan, T. (2005). Factors Influencing Individual Creativity in the Workplace: An Examination of Quantitative Empirical Research. *Advances in Developing Human Resources*, 7(2), 160-181. <https://doi.org/10.1177/1523422305274527>
- Feist, J. (2007). *Teorías de la Personalidad* (6ª ed.). Morata
- Felices, P. (2021). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la entidad Compartamos Financiera S.A. agencia Chorrillos – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1476/Felices%20Pomasoncco%2C%20Presentacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, M. (2019). *Los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, y su impacto en el desempeño laboral* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio de la Universidad Nacional de Colombia.



<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/76121/1053835066.2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

- Fuentes, M. y Solano, M. (2005). *Escala de Comportamiento Laboral Innovador: Propiedades psicométricas en personal de salud policial del distrito de Jesús María, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83972>
- George, J. & Zhou, J. (2002). Understanding when bad moods foster creativity and good ones don't: The role of context and clarity of feelings. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 687–697. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.687>
- González, V. (2008). La innovación en los equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo, 29*(1), 32-40. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829105.pdf>
- Hammond, M., Neff, N, Farr, L., Schwall, A. & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, 5*(1), 90-142.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, Ch. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hoch, J. (2013). Shared Leadership and Innovation: The Role of Vertical Leadership and Employee Integrity. *Journal of Business and Psychology, 28*, 159-174. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-012-9273-6>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*, 287-302. <http://dx.doi.org/10.1348/096317900167038>
- Janssen, O., Van de Vliert, E. & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A Special Issue introduction. *Journal of Organizational Behavior, 25*(2), 129-145. <https://doi.org/10.1002/job.242>

- Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 573-579. <https://doi.org/10.1348/096317905X25823>
- Jung, D., Wu, A., & Chow, C. (2008). Towards understanding the direct and indirect effects of ceos' transformational leadership on firm innovation. *The leadership quarterly*, 19(5), 582-594. [https://www.researchgate.net/publication/314897000\\_Towards\\_Understanding\\_the\\_Direct\\_and\\_Indirect\\_Effects\\_of\\_Transformational\\_Leadership\\_on\\_Firm\\_Innovation](https://www.researchgate.net/publication/314897000_Towards_Understanding_the_Direct_and_Indirect_Effects_of_Transformational_Leadership_on_Firm_Innovation)
- Kanter, R. (1988). Three tiers for innovation research. *Communication Research*, 15(5), 509-523. <https://eric.ed.gov/?id=EJ379891>
- Kheng, Y., June, S. y Mahmood, R. (2013). The Determinants of Innovative Work Behavior in the Knowledge Intensive Business Services Sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(15), 47-59. <https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/view/31596>
- Liu, Y. (2015). The Review of Empowerment Leadership. *Journal of Business and Management*, 3(4), 476-482. <http://dx.doi.org/10.4236/ojbm.2015.34049>
- OMPI. (2017, junio). *Índice Mundial de Innovación 2017: Suiza, Suecia, los Países Bajos, los EE.UU. y el Reino Unido encabezan el ranking anual*. [http://www.wipo.int/pressroom/es/articles/2017/article\\_0006.html](http://www.wipo.int/pressroom/es/articles/2017/article_0006.html)
- Mandomedio. (2020). *Solo el 55% de profesionales percibe buen clima laboral en un escenario de trabajo remoto*. Mandomedio. <https://mandomedio.com/peru/blog/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedio/>

- Martín, N. y Castro, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional-transaccional de Bass. *Universitas Psychologica*, 6(3), 689-698. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64760318.pdf>
- Martín, P. y Salanova, M. (2002). La innovación y creatividad personales en el entorno organizacional: aproximaciones a su estudio. *Proyecto social*, 9, 145-161. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209931>
- Martínez, J., Tovar, C., Rojas, C. y Duque, A. (2008). Agresividad en los escolares y su relación con las normas familiares. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 37(3), 365-377. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v37n3/v37n3a07.pdf>
- Microsoft. (2018, mayo). *Los empleados de compañías con una cultura digital fuerte se sienten tres veces más innovadores*. Microsoft Prensa. <https://news.microsoft.com/es-es/2018/05/21/los-empleados-de-companias-con-una-cultura-digital-fuerte-se-sienten-tres-veces-mas-innovadores/>
- Moran, A. (2007). *Liderazgo en la función directiva*. McGraw-Hill.
- Norena, D., Céliz, J. & Guevara, R. (2021). Influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento innovador de cadetes peruanos. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(33), 29-50. <https://doi.org/10.21830/19006586.732>
- Norena, D., Guevara, R., & Gómez de la Torre, M. (2022). Influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento innovador de oficiales del Ejército Peruano. *Revista Científica General José María Córdova*, 20(39). <https://dx.doi.org/10.21830/19006586.865>
- Pearce, C. & Sims, H. (2002). Vertical Versus Shared Leadership as Predictors of the Effectiveness of Change Management Teams: An Examination of Aversive, Directive, Transactional, Transformational, and Empowering Leader Behaviors.

*Group Dynamics Theory Research and Practice*, 6(2), 172-197.

<https://dx.doi.org/10.1037/1089-2699.6.2.172>

Pieterse, A., Van Knippenberg, D., Schippers, M. & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609-623. <https://doi.org/10.1002/job.650>

Prieto, M., Contreras, F., & Espinosa, J. (2020). Liderazgo para la innovación y comportamiento innovador en un grupo de trabajadores administrativos de una universidad privada. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 16(1), 25-35. <https://doi.org/10.15332/22563067.5540>

Piñan, M. y Collao, T. (2017). *El comportamiento y el aprendizaje de los estudiantes del tercer año de secundaria de la I.E. José María Eguren Barranca – Lima, 2011* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5611/Pi%C3%B1an\\_GMP-Collao\\_PTF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5611/Pi%C3%B1an_GMP-Collao_PTF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pons, F. (2009). *Variables psicológicas y organizacionales relacionadas con la conducta de innovación en las organizaciones* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. Repositorio de la Universidad de Valencia. <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/38670/AAIU603037.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Prieto, M., Contreras, F. y Espinosa, J. (2020). Liderazgo para la innovación y comportamiento innovador en un grupo de trabajadores administrativos de una universidad privada. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 16(1), 25-35. <https://doi.org/10.15332/22563067.5540>

- PWC. (2019). *Perú es el tercer país con la mayor rotación de personal en Latam*.  
<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/peru-es-el-tercer-pais-con-la-mayor-rotacion-de-personal-en-latam/>
- Rafferty, A., & Griffin, M. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *Leadership Quarterly*, 15(3), 329–354.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984304000207>
- Rajapathirana, R., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3, 44-55. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jik.2017.06.002>
- Randstad. (2020, julio). *Estudio Randstad: el 44% de los encuestados asegura que el clima laboral en su organización y equipo directo se ha deteriorado desde que teletrabaja*. Trendtic. <https://www.trendtic.cl/2020/07/estudio-randstadel-44-de-los-encuestados-asegura-que-el-clima-laboral-en-su-organizacion-y-equipo-directo-se-ha-deteriorado-desde-que-teletrabaja/>
- Rios, N. y Horna, B. (2019). *Liderazgo Transformacional y su impacto en la Cultura Organizacional en las empresas pertenecientes a la Asociación Alpaca del Perú, año 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/651855/Rios\\_MN.pdf?sequence=3](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/651855/Rios_MN.pdf?sequence=3)
- Rojas, J. (2018). *Liderazgo organizacional y su relación con el desempeño del colaborador de la empresa Novaderma SAC, Miraflores, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19308/Rojas\\_EJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19308/Rojas_EJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Scott, S. y Bruce, R. (1994). Determinants of Innovative Behaviour: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607. <https://doi.org/10.2307/256701>

Scott, S. y Bruce, R. (1998). Following the Leader in R&D: The Joint Effect of Subordinate Problem-Solving Style and Leader-Member Relations on Innovative Behavior. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 37(1), 3-10. <https://dx.doi.org/10.1109/17.658656>

Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. <https://doi.org/10.2307/256865>

Spreitzer G., De Janasz, S. & Quinn, R. (1999). Empowered to lead: the role of psychological empowerment in leadership. *Journal Organizational Behavior*, 20(4), 511-526. <https://www.jstor.org/stable/3100387>

Yuan, F. y Woodman, R. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *The Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342. <https://www.jstor.org/stable/25684323>

Van de Ven, A. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science*, 32(5), 590-607. <https://www.jstor.org/stable/2631848>

Vilchez, E. (2021). *Incidencia del estilo de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa Promine Cía. Ltda. Eduacor – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Continental].  
Repositorio de la Universidad Continental.

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10213/2/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Vilchez\\_Vargas\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10213/2/IV_PG_MRHGO_TE_Vilchez_Vargas_2021.pdf)

Villafuerte, J. (2021). *Transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo* [Tesis de maestría, Universidad Internacional del Ecuador]. Repositorio de la Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4748/1/T-UIDE-1433.pdf>

Weehuizen, R., Sanditov, B. & Cowan, R. (2008). Productivity effects of innovation, stress and social relations. *Journal of Economic Behavior and Organization* 79(3), 165-182. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2011.01.028>

West, M. (2000). State of the art: Creativity and innovation at work. *The Psychologist*, 11(9), 460-464. <https://thepsychologist.bps.org.uk/volume-13/edition-9/state-art-creativity-and-innovation-work-0>

## **ANEXOS**



## Anexo 1. Matriz de consistencia.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>¿Existe relación entre el comportamiento laboral innovador y el liderazgo transformacional en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p>	<p><b>Variable 1:</b></p>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p>
	<p>Determinar la relación entre comportamiento laboral innovador y liderazgo transformacional en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.</p>	<p>HG: El comportamiento laboral innovador se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.</p>	<p><b>Comportamiento laboral innovador.</b></p>	<p><b>Diseño de investigación:</b></p>
	<p><b>Objetivos específicos:</b></p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p>	<p><b>Variable 2:</b></p>	<p><b>Población y muestra:</b></p>
	<p>1) Identificar la prevalencia del nivel de comportamiento laboral innovador de acuerdo al sexo, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.</p>	<p>H0: El comportamiento laboral innovador no se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.</p>	<p><b>Liderazgo transformacional:</b></p> <p>compuesta por las siguientes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visión.</li> <li>• Comunicación inspiradora.</li> <li>• Estimulación intelectual.</li> <li>• Liderazgo de apoyo.</li> <li>• Reconocimiento personal</li> </ul>	<p>No experimental y transversal</p>
	<p>2) Identificar la prevalencia del nivel de liderazgo transformacional en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.</p>	<p>H<sub>e1</sub>: El comportamiento laboral innovador se relaciona significativamente con la dimensión visión, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.</p>		<p>125 colaboradores de una empresa privada de construcción y arquitectura ubicada en el distrito de Miraflores, los que participaron como población. Se incluyeron ambos sexos, sus edades oscilaron entre 23 y 50 años, con estudios técnicos y universitarios que se desempeñan en las áreas de: Planificación y Presupuesto, Administración, Ingeniería, Contabilidad y Finanzas, Recursos Humanos, Diseño, Supervisión civil y Marketing.</p>
	<p>3) Establecer la relación entre comportamiento laboral innovador con la dimensión visión, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.</p>	<p>H<sub>0</sub>: El comportamiento laboral innovador no se relaciona significativamente con la dimensión visión, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.</p>		<p>La muestra fue censal.</p>
				<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p>

- 
- 4) Establecer la relación entre comportamiento laboral innovador con la dimensión comunicación inspirada, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.
- 5) Establecer la relación entre comportamiento laboral innovador con la dimensión estimulación intelectual, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.
- 6) Establecer la relación entre comportamiento laboral innovador con la dimensión liderazgo de apoyo, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.
- 7) Establecer la relación entre comportamiento laboral innovador con la dimensión reconocimiento personal, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.
- de construcción y arquitectura en Miraflores.
- H<sub>e2</sub>:** El comportamiento laboral innovador se relaciona significativamente con la dimensión comunicación inspirada, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.
- H<sub>0</sub>:** El comportamiento laboral innovador no se relaciona significativamente con la dimensión comunicación inspirada, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.
- H<sub>e3</sub>:** El comportamiento laboral innovador se relaciona significativamente con la dimensión estimulación intelectual, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.
- H<sub>0</sub>:** El comportamiento laboral innovador no se relaciona significativamente con la dimensión estimulación intelectual, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.
- H<sub>e4</sub>:** El comportamiento laboral innovador se relaciona significativamente con la dimensión liderazgo de apoyo,

**Instrumentos de medición:**

Escala de Comportamiento Laboral Innovador.

Escala de Liderazgo Transformacional

---

---

en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

**H<sub>0</sub>:** El comportamiento laboral innovador no se relaciona significativamente con la dimensión liderazgo de apoyo, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

**H<sub>e5</sub>:** El comportamiento laboral innovador se relaciona significativamente con la dimensión reconocimiento personal, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

**H<sub>0</sub>:** El comportamiento laboral innovador no se relaciona significativamente con la dimensión reconocimiento personal, en colaboradores de una empresa de construcción y arquitectura en Miraflores.

---

## Anexo 2. Protocolo de instrumentos.

### ESCALA DE COMPORTAMIENTO LABORAL INNOVADOR

(Janssen, 2000; adaptado por Salessi y Omar, 2015)

#### Instrucciones:

Las siguientes preguntas se refieren al tipo de comportamientos que puede realizar en su trabajo. Por favor, lea con atención cada pregunta y responda qué tan de acuerdo está con la misma en función de si se comporta de esa forma en su ambiente de trabajo. Conteste de forma honesta, de acuerdo a la siguiente escala:

1 = Nunca

2 = Raras veces

3 = Algunas veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Items	1	2	3	4	5
1.Movilizo el apoyo necesario para apoyar mis ideas innovadoras.					
2.Busco nuevos métodos, técnicas o instrumentos de trabajo.					
3.Propongo situaciones originales para los problemas laborales.					
4.Introduzco sistemáticamente ideas innovadoras en mi trabajo.					
5.Transformo mis nuevas ideas en aplicaciones útiles.					
6.Hago que miembros importantes de la organización se entusiasmen con mis ideas.					
7.Trato de lograr la aprobación de las nuevas ideas que propongo.					
8.Evalúo la utilidad de mis ideas innovadoras.					
9.Propongo ideas originales frente a temas difíciles.					

## ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

**Rafferty, A. y Griffin, M.**

### Instrucciones:

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Asegúrate de responder a TODAS las oraciones. Marca con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas:

Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
1	2	3	4	5

Nº	REACTIVOS	ALTERNATIVAS				
1	Tiene una comprensión clara de hacia dónde va la organización.	1	2	3	4	5
2	Tiene una idea clara de dónde quiere que esté su área de trabajo en los próximos cinco años.	1	2	3	4	5
3	No tiene idea de hacia dónde va la organización.	1	2	3	4	5
4	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización.	1	2	3	4	5
5	Dice cosas positivas acerca de su área de trabajo.	1	2	3	4	5
6	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades.	1	2	3	4	5
7	Desafío a mis compañeros a pesar en antiguos problemas y en nuevas alternativas de solución.	1	2	3	4	5
8	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a reflexionar sobre algunas cosas que nunca antes me había cuestionado.	1	2	3	4	5
9	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.	1	2	3	4	5
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.	1	2	3	4	5
11	Actúo tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.	1	2	3	4	5
12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos.	1	2	3	4	5
13	Felicito cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.	1	2	3	4	5
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.	1	2	3	4	5
15	Personalmente felicito cuando hacen un trabajo sobresaliente.	1	2	3	4	5

### Anexo 3. Consentimiento informado.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Yo \_\_\_\_\_ declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada “*COMPORTAMIENTO LABORAL INNOVADOR Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN Y ARQUITECTURA EN MIRAFLORES*” del **Bachiller Helmut Yohann Arriola**, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología por la Universidad Autónoma del Perú.

Entiendo que este estudio busca conocer la relación entre comportamiento laboral innovador y liderazgo transformacional en una muestra de trabajadores de una empresa de construcción y arquitectura, y sé que mi participación consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 15 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Para confirmar mi participación dar clic en la siguiente opción.

Sí quiero participar.

Fecha: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

## Anexo 4. Reporte del programa antiplagio.

