

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**Liderazgo transformacional en el comportamiento innovador de los  
colaboradores en una empresa retail dedicada al mejoramiento del  
hogar, Chiclayo, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**Ronald Ervin Gomez Cachay**

**ASESOR**

**Valeria Tamara Llontop Hernandez**

<https://orcid.org/0000-0003-0417-0544>

**Chiclayo, 2024**

**Liderazgo transformacional en el comportamiento  
innovador de los colaboradores en una empresa retail  
dedicada al mejoramiento del hogar, Chiclayo, 2022**

PRESENTADA POR

**Ronald Ervin Gomez Cachay**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR

Angel Eduardo Llatas Rivas  
PRESIDENTE

Jessica Karin Solano Cavero  
SECRETARIO

Valeria Tamara Llontop Hernandez  
VOCAL

## **Dedicatoria**

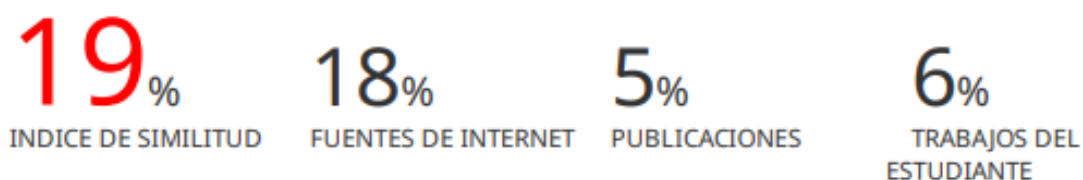
Es opcional, el texto debe estar centrado y procura que no exceda de 100 palabras.

## **Agradecimientos**

Es opcional, el texto debe estar centrado y procura que no exceda de 100 palabras.

# Liderazgo transformacional en el comportamiento innovador de los colaboradores en una empresa retail dedicada al mejoramiento del hogar, Chiclayo, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>tesis.usat.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>upc.aws.openrepository.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorioacademico.upc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.clubensayos.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>go.gale.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

## Índice

Resumen .....	5
Abstract.....	6
Introducción.....	7
Revisión de literatura.....	9
Materiales y métodos.....	13
Resultados y discusión .....	14
Conclusiones.....	21
Recomendaciones. ....	22
Referencias .....	23
Anexos.....	27

## **Resumen**

El presente trabajo apunta como objetivo general Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador de los colaboradores de una empresa retail, Chiclayo, 2022, confirmándose también que el grado de liderazgo no es satisfactorio, debido a que los líderes no tienden a transmitir la confianza requerida a los colaboradores. Además, la investigación fue de tipo básico, por plantearse analizar un problema simple y específico, tuvo enfoque cualitativo, es decir, sus resultados y conclusiones se sustentan en información obtenida por medio de un instrumento, encontrándose así una influencia entre las variables liderazgo transformacional y comportamiento innovador; mientras que el diseño fue no experimental, debido a la nula manipulación de parte del investigador ni en el fenómeno analizado ni en los resultados obtenidos. Se extrajo una muestra conformada por 154 colaboradores de una empresa retail de la ciudad de Chiclayo, a quien se le aplicó un cuestionario, el mismo que determinó que el liderazgo transformacional no incide debidamente en el comportamiento innovador de los trabajadores, ya que no generan nuevas ideas cuando se presenta algún inconveniente u oportunidad de mejora.

**Palabras clave:** influencia, liderazgo transformacional, comportamiento innovador.

**Clasificación JEL:** J50, J53, M54.

**Abstract**

The present work aims as a general objective to determine the influence of transformational leadership on the innovative behavior of the collaborators of a retail company, Chiclayo, 2022, also confirming that the degree of leadership is not satisfactory, because the leaders do not tend to transmit the trust required from employees. In addition, the research was of a basic type, since it was proposed to analyze a simple and specific problem, it had a qualitative approach, that is, its results and conclusions are based on information obtained through an instrument, thus finding an influence between the variables transformational leadership and innovative behavior; while the design was non-experimental, due to the null manipulation on the part of the researcher neither in the phenomenon analyzed nor in the results obtained. A sample made up of 154 employees of a retail company in the city of Chiclayo was extracted, to whom a questionnaire was applied, which determined that transformational leadership does not properly affect the innovative behavior of workers, since they do not generate new ideas when there is a problem or opportunity for improvement.

**Keywords:** influence, transformational leadership, innovative behavior.

**JEL Classification:** J50, J53, M54.

## **Introducción**

La supervivencia de una empresa puede determinarse en una gran medida por la estrategia proactiva adoptada para superar los desafíos de la tecnología, los cambios ambientales rápidos y disruptivos para llegar a un mercado competitivo (Shaikh, 2022). En ese sentido, adoptar un comportamiento innovador en el trabajo es un factor importante que se debe considerar de manera significativa para obtener una ventaja competitiva y establecer la sustentabilidad organizacional, por lo cual, los líderes organizacionales deben establecer la confianza y el compromiso laboral como los factores más importantes que vinculan al liderazgo y el comportamiento laboral innovador (Li et al., 2019).

En el ámbito laboral, los comportamientos de trabajo innovadores no se consideran cruciales en las especificaciones del puesto laboral, pues no se incluyen en el sistema de recompensas de la organización por ser vistos como comportamientos discrecionales, adicionales a los roles que van más allá de las expectativas de desempeño de los empleados. Esto es importante puesto que, se ha argumentado que las conductas innovadoras son la sustentación en lo que a cambio organizacional se refiere, y fundamentales dentro del mecanismo de la innovación organizacional, siendo esencial mejorar la comprensión de los procesos y mecanismos a través de los cuales los líderes fomenten los comportamientos de trabajo innovador de los empleados (Karimi et al., 2023).

En relación a lo anterior, el liderazgo de índole transformacional se considera una de las formas de liderazgo más influyentes que tiene un impacto profundo en los resultados organizacionales (Karimi et al., 2023), siendo ello una forma de influir dentro de los procesos propios de innovación en las organizaciones: animando a los empleados a adoptar comportamientos innovadores, que se definen como la generación, introducción y utilización deliberadas de conceptos novedosos con fines de rendimiento (Prieto et al., 2020).

Las causas por las que las organizaciones necesitan desarrollar innovaciones para enfrentar los problemas y desafíos emergentes se deben a la creciente competencia global, las expectativas de los clientes o los cambios del mercado. Estos desafíos requieren que los empleados participen en comportamientos innovadores para mejorar el estado actual, considerando que la innovación ayuda a las organizaciones a ser viables y ampliamente aceptadas como un factor crítico para el éxito organizacional (Afsar & Waheed, 2020).

Además, existen investigaciones acerca del comportamiento innovador y liderazgo transformacional sobre los jefes, trabajadores o miembros de diferentes instituciones; no obstante, dichos estudios se han realizado de forma independiente, mas no en relación a ambas variables en conjunto (Norena et al., 2022).

En relación al sector retail de estudio, existe una alta competitividad entre dichas empresas, dedicadas a ofrecer sus productos o servicios. Sin embargo, en la empresa de estudio existen dificultades en cuanto al rendimiento por parte de los trabajadores, conllevando a una disminución en la ejecución de actividades, desequilibrio físico y estrés. Asimismo, la falta de capacitación y uso de nuevos métodos ha sido un desafío para los líderes, quienes necesitan desarrollar y plantear estrategias más efectivas para apoyar tanto a la organización como al personal. Dicho esto, las brechas de conocimiento se deben establecer en el accionar de los líderes de las organizaciones hacia un comportamiento innovador entre los colaboradores en función a la toma de decisiones y generación de ideas.

Tras lo antes mencionado, se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador de los colaboradores en una empresa retail dedicada al mejoramiento del hogar, Chiclayo, 2022? El hecho de investigar ambas variables resulta beneficioso por distintos factores. Al hablar de liderazgo transformacional, lo vinculamos directamente con consecuencias positivas, entre las cuales están el aumento de la productividad, favorecimiento de la innovación y mejora del rendimiento bajo presión. Es así que es fundamental, discernir la práctica de un liderazgo transformacional para poder generar un buen clima organizacional. Por otro lado, el comportamiento innovador, trae consigo algunos beneficios, como, mejorar la competitividad, una mayor participación en el desarrollo de nuevas ideas y obtener ventajas sobre otros. Por lo cual, es vital comprender de qué manera se puede promover el comportamiento innovador y así mejorar el desempeño organizacional. Es así que esta investigación servirá a la gerencia en la toma de decisiones que posibiliten el aplicar un liderazgo transformacional que promueva comportamientos innovadores que conllevaran al buen andar de la empresa retail y el cumplimiento de sus objetivos.

Como objetivo general se consideró determinar la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador de los colaboradores de una empresa retail dedicada al mejoramiento del hogar, Chiclayo, 2022; y como objetivos específicos se desarrollaron los siguientes: Identificar el nivel de liderazgo transformacional de los jefes inmediatos desde la perspectiva de los colaboradores; identificar el nivel de

comportamiento innovador y; determinar la influencia de las dimensiones del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador de los colaboradores, de una empresa retail dedicada al mejoramiento del hogar, Chiclayo, 2022.

### **Revisión de literatura**

Como parte de los antecedentes, Scuotto et al. (2022) consideró el objetivo de medir la correlación de las características principales del liderazgo transformacional y el comportamiento del conocimiento, para lo que empleó una metodología con enfoque cuantitativo y recolección primaria de datos, es decir, directa de la fuente, para su posterior análisis. Los resultados obtenidos indican que en materia de liderazgo transformacional influye el comportamiento del conocimiento y el liderazgo empático es el más predominante. Además, Prieto et al (2020); consideraron como objetivo en su estudio analizar el liderazgo que incide en el comportamiento innovador del trabajador, para lo que emplearon método cuantitativo no experimental, cuestionarios y uso de coeficiente alfa de Cronbach para calcular la confiabilidad de instrumentos. Como resultados obtuvo que los coeficientes alfa de Cronbach de los cuestionarios correspondientes a las variables “liderazgo enfocado a la innovación” y “comportamiento innovador dentro del trabajo” resultaron finalmente superiores a 0.90 (elevado nivel de consistencia interna); 64.14% de colaboradores percibieron el liderazgo para la innovación como de nivel “medio”, 25.52% como “alto” y 10.34% como “bajo”, y que tanto la media de percepción de niveles del “liderazgo para la innovación” (73.62) y la media del “comportamiento innovador en el trabajo” (73.62) se entienden como entre moderados y altos; además se identificó que el liderazgo transformacional es el que más influye en el comportamiento innovador.

Por otro lado, Shaik (2022), tuvo como objetivo en su estudio analizar el impacto que tuvo el liderazgo transformacional en el comportamiento innovador en el trabajo, haciendo uso de metodología cuantitativa, empleando un cuestionario aplicado a una muestra de 193 individuos. Como resultado se obtuvo que el liderazgo transformacional directamente no tuvo implicancia significativa en el comportamiento innovador en el entorno laboral, sin embargo, el liderazgo transformacional sí tuvo un impacto significativo y positivo en el intercambio de conocimientos y pasión por el trabajo. Islam e Idris (2021) consideran como objetivo del estudio examinar qué influencia tiene el liderazgo transformacional en relación al comportamiento de los empleados, empleando para ello investigación cuantitativa y de tipo no experimental, observacional además del

empleo de cuestionarios. Con un alfa de Cronbach de entre 0.6 y 0.7 en sus cuestionarios, el resultado principal indicó que el liderazgo transformacional es capaz de influir notoriamente en la confianza y el proceder de los empleados durante el cambio organizacional.

Por su parte Sudibjo y Prameswari (2021) consideraron como objetivo investigar el efecto producido por el liderazgo transformacional, el ajuste persona-organización y el comportamiento de intercambio de conocimientos en el comportamiento laboral innovador del colaborador, para lo que emplearon enfoque cuantitativo, no experimental, con recolección y análisis de datos, teniendo como instrumento cuestionario con escala Likert: Desde 1 = “Muy en desacuerdo”, hasta 5 = “Muy de acuerdo”. El resultado principal arrojó que el liderazgo transformacional afecta positivamente aunque no en gran medida, al comportamiento innovador del trabajador, ya que coeficiente de determinación encontrado  $R^2$  igual a 0.553 predice que el liderazgo transformacional posee incidencia respecto al comportamiento innovador, siendo esta de un 55.3%. En el mismo orden, Chih y Yung (2020) consideraron como objetivo medir la incidencia que tiene el liderazgo transformacional en el desarrollo del comportamiento en materia creativa de los subordinados, por lo que hicieron uso de una metodología con enfoque cuantitativo, no experimental y observacional, con recopilación de datos; donde los resultados expusieron que el liderazgo transformacional, el capital social y la transferencia de conocimientos tiene una influencia en el comportamiento creativo.

Por su parte, Norena (2021), buscó encontrar la influencia existente entre estilo de liderazgo transaccional y comportamiento innovador, para lo que metodológicamente empleó enfoque cuantitativo, con alcance explicativo correlacional, corte transversal y de diseño no experimental. Se encontró como resultado que los liderazgos transaccional y transformacional explican el 22% y el 31% del comportamiento innovador respectivamente.

Para la teoría relacionada al liderazgo transformacional, Bass y Avolio (1993), señalaron que se basó en los rasgos y conductas del líder para ello depende de las variables situacionales, además de la perspectiva orientada a los conocimientos y habilidades. De igual forma, Burns (2012) menciona que la teoría de liderazgo transformacional constituye un proceso donde los líderes influyen en los seguidores, ante esto los líderes modifican las conductas de apoyo y resistencia del personal a fin de mejorar los niveles de la empresa donde interviene el enfoque del liderazgo carismático. Asimismo, Farahnak et al. (2020) señalaron que la teoría del liderazgo transformacional sugiere que los líderes

tienen influencia en las actitudes de los subordinados a través de su estilo de liderazgo, específicamente a través de conductas de liderazgo transformacional que fomenten la aceptación del cambio y la innovación.

Para el desarrollo del liderazgo transformacional se tomó en cuenta la teoría liderazgo transformacional de Podsakoff et al. (1990) donde establece el comportamiento sobre las actitudes que tienen los empleados como un esfuerzo y desempeño, además de que los líderes transmutan las creencias, los valores básicos y actitudes de los seguidores para que estos estén alertas a la hora de desempeñarse en los niveles más allá del mínimo requerido por la organización. Considerando dicha teoría, se desarrollaron las siguientes dimensiones:

La influencia idealizada, la cual se basa en describir su modelo de conducta con alto nivel de moral, ética, poder y superioridad hacia sus seguidores (Díaz et al., 2019). Así mismo, es definida como una dimensión concerniente a liderazgo transformacional que guarda relación con la capacidad que algunas personas poseen y que generan credibilidad, confianza y conseguir que otros individuos se sientan reconocidos con sus valores, creencias, ideales y propósitos (Afsar y Waheed, 2020).

La consideración individualizada, se basa en tomar en cuenta las necesidades personales de sus seguidores orientándolos y guiándolos a cada uno de ellos; además, es uno de los componentes del modelo de liderazgo transformacional de Bass (Díaz et al., 2019). La consideración individualizada consiste en la preocupación que tiene el líder en relación a sus colaboradores, comprendiendo sus necesidades y su contestación a éstas de tal forma que luego pueda satisfacerlas. El líder tiene presente las necesidades de cada persona para enfocar a cada una considerando su potencial, además ejerce como entrenador (coach), ampliando y generando oportunidades de aprendizaje, estableciendo un clima de soporte, es un dirigente que escucha y tiene conocimiento acerca de lo que significa delegar, proporcionando un feedback provechoso al colaborador (Farahnak et al., 2020).

La motivación inspiradora, busca estimular criterios llamativos con un alto nivel de motivación hacia sus seguidores, transmitiéndoles optimismo para alcanzar los objetivos trazados (Díaz et al., 2019). Además, es que el líder aumente el entusiasmo y optimismo, crear una visión inspiradora y atrayente para sus colaboradores. Así mismo, saber anunciar su visión de modo categórico con palabras y, por supuesto, con su propio ejemplo (Farahnak et al., 2020).

La estimulación intelectual, permite a sus seguidores incrementar su nivel de percepción para realizar enfoques creativos en sus actividades, en base a ideas innovadoras y empoderadas. Además, en la estimulación intelectual, el líder anima a ir por nuevos enfoques para remediar viejos problemas, se empeña en la inteligencia, el raciocinio en la solución de problemas; produce una mayor motivación a sus seguidores a pensar el modo de realizar las actividades diferentes (Díaz et al., 2019). Los colaboradores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos sin la facilitación del líder. Llegan a ser más innovadores con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos (Farahnak et al., 2020).

Respecto a la variable, comportamiento innovador, se refiere al comportamiento de un individuo que tiene como objetivo conseguir la iniciación e introducción intencional (dentro de un rol de trabajo, organización o grupo) de procesos, ideas, productos o procedimientos que sean novedosos y útiles (Newman et al., 2018). De igual forma, Qi et al. (2019), señalaron que el comportamiento innovador por parte de los empleados se centró en el proceso de innovación (es decir, participar en actividades innovadoras) en lugar del resultado de la innovación (es decir, nuevos productos). Asimismo se consideró como una serie de actividades relacionadas con la generación de promoción y la elaboración de ideas para nuevas tecnologías, procesos, técnicas o productos.

Schukert (2018), por su parte lo entiende como un comportamiento activo donde los empleados toman la iniciativa para mejorar productos, procesos y mercados existentes y desarrollar nuevos, o para ofrecer innovaciones y calidad. Por su lado, Kleysen y Street (2001), citado en Mora y Solís (2020) lo definen como cada una de esas ocupaciones ejercidas por individuos orientados hacia la aplicación, introducción o generación de una novedad que repercuta eficazmente a cualquier grado de la organización.

En cuanto a la teoría de la innovación estudiada por De Jong y Den Hartog (2008) señalan a la innovación como el estudio la creatividad y la inclusión de la implementación de nuevas ideas. Por lo tanto, el comportamiento de trabajo innovador no solo incluye la generación de ideas, sino también los comportamientos necesarios para implementar ideas y lograr mejorar el desempeño personal y/o empresarial. Según esta teoría se mencionaron las dimensiones del comportamiento innovador:

Generación de ideas, se dio por el reconocimiento del problema, la cual conlleva a la generación de soluciones o ideas, sean estas novedosas o adoptadas (Qi et al., 2019). Por su lado, Kleysen y Street (2001) citado en Mora y Solís (2020) señala que están profundamente ligadas a la noción de creatividad, acerca del cual concurren innumerables

definiciones planteadas por un número importante de autores especializados en áreas de conocimiento diferentes.

Promoción de ideas se refiere al tratar de obtener un apoyo para ella, es decir concretar la idea (Qi et al., 2019). Por su lado, Kleysen y Street (2001, citado en Mora y Solís, 2020) indican que es una habilidad informal en pro del desarrollo del trabajo en equipo, que admite la discusión de una dificultad sin limitar la exposición de ideas.

Desarrollo de ideas consiste en la producción de un prototipo o modelo de la innovación o trabajando en la ejecución de la idea de otras maneras (Qi et al., 2019). Por su lado, Kleysen y Street (2001, citado en Mora y Solís, 2020) acotan que consiste en transformar una abstracción creativa e imaginaria de un proceso material o producto apto para ser colocado en operación.

### **Materiales y métodos.**

La investigación acá presentada, fue de tipo básica, dado que tiene por meta solventar un problema determinado o planteamiento específico; el enfoque fue cuantitativo, dado que se recopilaron y analizaron los datos sobre las variables, propiedades y fenómenos cuantitativos; además, se usó la recolección de datos para responder cuestiones de indagación probando una hipótesis, y confiando en el cálculo numérico, el conteo y muchas veces en el uso metódico de la estadística. El nivel del estudio fue explicativo, porque se explicó la influencia que existe entre las variables del estudio, validando o rechazando las hipótesis del estudio y; fue de diseño no experimental, dado que el estudio se ejecutó sin maniobrar las variables, basándose en la observación del fenómeno, tal como se muestra en su ámbito natural (Hernández y Mendoza, 2018).

La población estuvo representada por 154 colaboradores de una tienda retail de la ciudad de Chiclayo, por tal motivo la muestra fue de tipo censal constituida por toda la población.

Como técnica para la recogida de los datos se empleó la encuesta y como su instrumento se empleó el cuestionario. Para la primera variable (liderazgo transformacional) se consideró la teoría de Podsakoff et al (1990) donde describió 4 dimensiones mediante 20 ítems, cada dimensión compuesta por 5 ítems; para la segunda variable se consideró la teoría De Jong y Den Hartog (2008) donde describe tres dimensiones y 9 ítems, ambos cuestionarios emplearon la escala de Likert donde (1)

totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) de acuerdo, (5) totalmente de acuerdo y se aplicaron a los trabajadores de la empresa retail de Chiclayo.

Con respecto al procedimiento, la encuesta se realizó de manera presencial en la tienda retail, con la aceptación de la solicitud presentada, se acudió a la tienda, se les hizo entrega de las encuestas en físico a los trabajadores cuando finalizaron sus labores. La aplicación de las encuestas permitió una correcta recolección de información y análisis de estudio.

Por otro lado, el procesamiento de los resultados se dio por medio de la identificación de los objetivos, así como de la recolección de los datos conseguida a través de los dos instrumentos sobre las dos variables para luego ser tabuladas en el programa IBM SPSS statistics 25 para concertar la información sobre los resultados en función al análisis descriptivo e inferencial. En ese sentido, el análisis descriptivo se realizó por medio de gráficos de barras. En cuanto al análisis inferencial se dio por el desarrollo de técnicas y/o pruebas estadísticas como la normalidad, Rho de Spearman y modelo de regresión lineal.

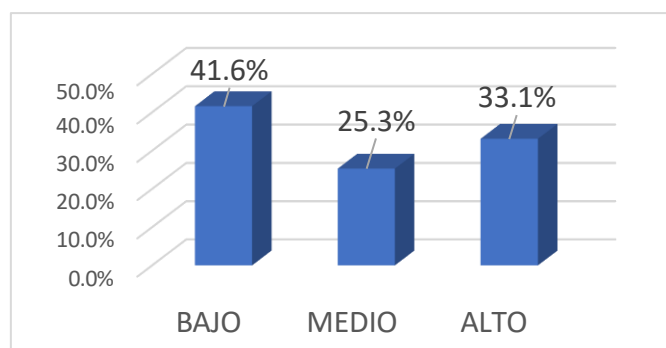
## Resultados y discusión

### Resultados

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Identificar el nivel de liderazgo transformacional de los jefes inmediatos desde la perspectiva de los colaboradores en una empresa retail dedicada al mejoramiento del hogar, Chiclayo, 2022.

### Figura 1

*Nivel de Liderazgo Transformacional de una empresa retail dedicada al mejoramiento del hogar*

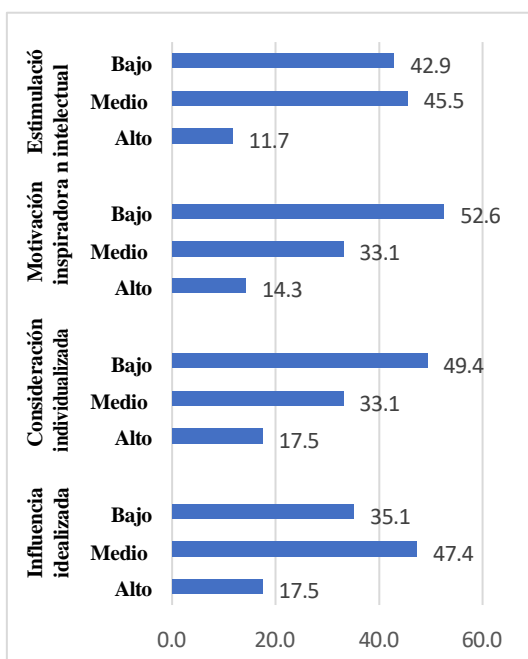


Nota. SPSS. v.26.

Se muestra que el nivel de liderazgo transformacional de acuerdo a la percepción del 41.6% de los colaboradores de una empresa retail dedicada al mejoramiento del hogar de Chiclayo se encuentra en un nivel bajo dado que, consideran que el líder no les refleja confianza, no toma en cuenta las consecuencias morales y éticas de las decisiones, no les muestra entusiasmo; además, que consideran que no cumple con su función de líder y no les ayuda a mejorar.

## Figura 2

*Nivel de liderazgo transformacional en función a las dimensiones de una empresa retail (en porcentaje %).*



Nota. SPSS. v.26.

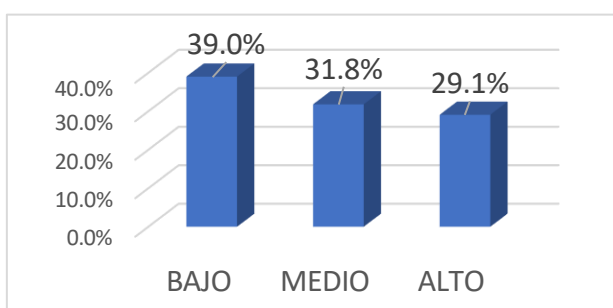
En función a las dimensiones, se observa que en la influencia idealizada, la alternativa “media” (47.4%) fue la más reconocida por los encuestados, ya que consideraron que el líder habla de los valores y creencias, intentando que haya respeto entre los colaboradores, sin embargo también manifestaron que existe un menor interés por la transcendencia de un sentido fuerte de propósito; respecto a la dimensión consideración individualizada, 49.4% respondió que la consideración individualizada era baja, constituyendo el segundo porcentaje mayor alcanzado dentro de las dimensiones analizadas y dando a entender que gran porcentaje de los colaboradores no perciben ser considerados por sus líderes; en relación al nivel de la motivación inspiradora, 52.6% manifestó que era bajo, lo que constituye el porcentaje más significativo entre todas las dimensiones analizadas, lo que refleja un problema de motivación de parte de los líderes; finalmente, en lo concerniente a la dimensión estimulación intelectual, 45.5% respondió

“medio” y 11.7% “alto”, lo que constituyó el porcentaje más bajo presentado por todas las dimensiones y que expone la falta de liderazgo fomentado a partir del intelecto y conocimiento en los colaboradores. En la investigación llevada a cabo por Islam et al. (2020), se dio a conocer que las 4 dimensiones del liderazgo transformacional, son altamente influenciadas dentro de la variable; explicando esto la receptividad y el apoyo que ejerce el líder frente a sus seguidores; Scuotto (2019), por su parte, encontró en sus resultados obtenidos que, en materia de liderazgo transformacional, las cuatro dimensiones de la que está compuesta, la motivación inspiradora es el más predominante. Respecto a la base teórica que sustenta estos resultados, Podsakoff et al. (1990) nos dicen que los líderes deben transformar o cambiar las actitudes de sus seguidores, así como también, sus valores y creencias a fin de contar su disposición y desempeño en niveles altos. El mismo autor señala que en relación al liderazgo transformacional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada fueron determinantes respecto a confianza y satisfacción, destacando también que los comportamientos de transformación "centrales" y el apoyo individualizado tuvieron efectos positivos. Por otro lado, encontró que la estimulación intelectual tuvo impacto menor tanto en la confianza como en la satisfacción, lo que puede corresponderse con lo encontrado en este estudio, donde la estimulación intelectual también es percibida de manera insuficiente por los colaboradores.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Identificar el nivel de comportamiento innovador de los colaboradores de una empresa retail dedicada al mejoramiento del hogar, Chiclayo, 2022.

### Figura 3

*Nivel de Comportamiento Innovador en los colaboradores de empresa retail.*

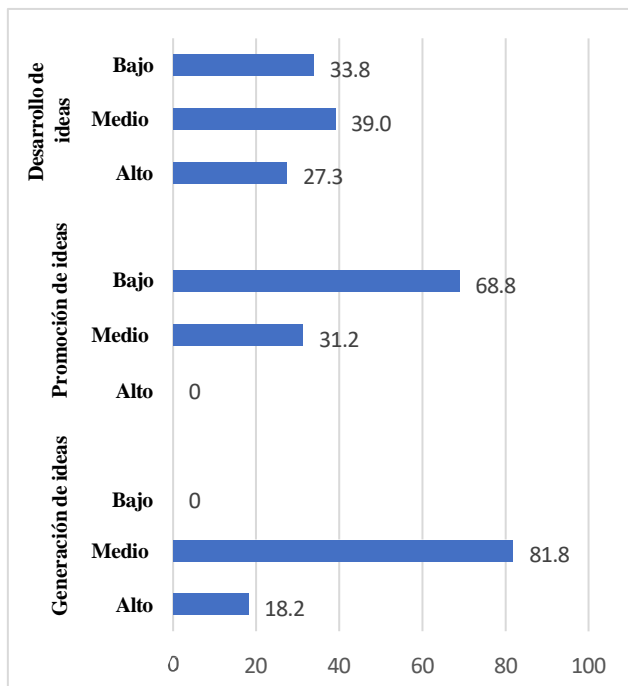


*Nota.* SPSS. v.26.

El nivel del comportamiento innovador de acuerdo a la percepción del 39% de los colaboradores de una empresa retail de Chiclayo se encuentra en un nivel bajo dado que, los colaboradores no generan soluciones originales, ni presentan ideas innovadoras que contribuyan al desarrollo de la empresa, básicamente no se interesan en innovar.

#### Figura 4

*Nivel de comportamiento innovador en función a las dimensiones en empresa retail (en porcentaje %).*



Nota. SPSS. v.26.

En función a las dimensiones, como resultado se obtuvo que la generación de ideas se encuentra en un nivel medio (81.8%); dado que consideran que el colaborador no presta atención a cuestiones que no forman parte de su trabajo diario, no busca técnicas o métodos de mejora en su trabajo; en cuanto a la Promoción de Ideas se encontró en un nivel bajo (68.8%) dado que consideran que el colaborador no contribuye a generar soluciones, no busca nuevos enfoques para el desarrollo de su trabajo y, finalmente sobre el Desarrollo de Ideas se encontró en un nivel medio (39%) deduciéndose que el colaborador no genera ideas innovadoras. Estos resultados son respaldados por Prieto (2020) quien dio a conocer que los colaboradores tienen una percepción media (73.62%) en cuanto al comportamiento innovador, señalando que la creación de zonas basadas en la construcción de ideas innovadoras, tanto grupal como individual, ayuda a fomentar un comportamiento innovador; por su parte Norena (2021), señaló que el nivel de comportamiento innovador obtenido fue de nivel medio con 31%, manifestando la importancia de la delegación con autonomía para el fomento de comportamientos innovadores en los colaboradores y el liderazgo transformacional con 22%. Los resultados obtenidos tienen sustentación teórica en el modelo teórico de De Jong y Den Hartog (2008), que determina que el comportamiento innovador es más amplio que solo

la creatividad y también incluye la implementación, generación de ideas y los comportamientos necesarios para implementarlas y lograr mejoras en el desempeño personal y/o comercial lo que queda patente en esta investigación, sobre todo en generación y desarrollo de ideas.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Determinar la influencia de las dimensiones del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador de los colaboradores de una empresa retail dedicada al mejoramiento del hogar, Chiclayo, 2022.

**Tabla 1**

*Influencia de las dimensiones del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador en empresa retail dedicada al mejoramiento del hogar.*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Desv. Error	Beta	t	
(Constante)	-7,142	4,094		-1,744	,083
Influencia Idealizada	1,377	,232	,506	5,929	,000
Consideración Individualizada	,032	,207	,011	,153	,878
Motivación Inspiradora	-,155	,241	-,052	-,643	,521
Estimulación Intelectual	,758	,264	,265	2,866	,005

*Nota.* Si el valor de significancia (Sig), es menor al 0.05, se refleja la existencia de influencia.

Constante = Comportamiento innovador.

La desviación mide la dispersión habida en una distribución dada de datos, si es mayor, mayor es la distancia entre el mayor y menor dato obtenido.

El error establece la cantidad en que una observación dentro de un grupo de datos se ve diferenciado del valor previamente estimado.

Los resultados obtenidos determinaron que dos de las dimensiones (influencia idealizada y estimulación intelectual) de la variable liderazgo transformacional cumplen con los parámetros establecidos, siendo el nivel de significancia resultante menor a 0.05, lo cual indica que poseen influencia en el comportamiento innovador; no obstante, las dimensiones consideración individualizada y motivación inspiradora presentaron un nivel de significancia mayor a 0.05, determinando que no existe influencia respecto al comportamiento innovador, resultados que indican que los colaboradores poseen más influencia sobre la capacidad ejercida por el líder en la generación de confianza y propósitos en ellos, creando un modelo de conducta de alto nivel de moral; asimismo, se sienten influenciados por la generación de nuevos enfoques que propone el líder en la resolución de problemas, basándose en la inteligencia y racionalidad. En relación a

dichos resultados, Chih y Yung (2020), encontraron que el liderazgo transformacional puede tener una influencia más fuerte en lo referente a comportamiento individualizado y consideración individualizada que en estimulación intelectual y motivación inspiradora, pero la influencia de todas no es necesariamente baja, ya que el liderazgo transformacional influye de distintas maneras en la creatividad de los empleados, lo que se explica en los múltiples roles mediadores del ambiente de trabajo y capital humano; por su parte Shaikh (2020), pudo establecer que las dimensiones que componen el liderazgo transformacional en general no tuvieron un impacto significativo directamente en el comportamiento innovador, pero sí tuvo un significativo impacto la motivación para trabajar, lo que se condice por lo hallado en este estudio respecto a la influencia idealizada y su nula significación. Los resultados acá encontrados se basan teóricamente en lo señalado por Bass y Avolio (1993), quienes sostienen que esta clase de liderazgo es entendido por parte de los colaboradores a partir de la forma en que el líder los conduce y por la manera en que exterioriza cada una de las dimensiones que componen el liderazgo transformacional, lo que queda entendido en los resultados del estudio.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador de los colaboradores de una empresa retail dedicada al mejoramiento del hogar, Chiclayo, 2022.

**Tabla 2**

*Resumen del modelo de la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador en empresa retail dedicada al mejoramiento del hogar.*

<b>Resumen del modelo<sup>b</sup></b>					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,617 <sup>a</sup>	,380	,376	4,586	1,075

a. Predictores: (Constante), LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

b. Variable dependiente: Comportamiento Innovador

Nota. SPSS. v.26.

En la tabla 2, el  $R^2$  igual a 0.376 predice que , siendo un 37.6% relativamente bajo. Esto sí se condice con lo encontrado por Scuotto (2022), que también encuentra relación entre ambos, pero esta no es de mucha significancia, tal y como este estudio establece.

**Tabla 3**

*Influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador en empresa retail.*

<b>Coefficientes<sup>a</sup></b>					
Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados		
	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	-9,172	4,377		-2,095	,038
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	,533	,055	,617	9,654	,000

a. Variable dependiente: Comportamiento Innovador

*Nota.* SPSS versión 26

En la tabla 3, el nivel de significancia obtenido respecto al liderazgo transformacional fue menor a 0.05 (0.38), cumpliéndose con el parámetro establecido. Este resultado determina una influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador, aunque no de mucha significancia. Esto se contrasta con lo encontrado por Scuotto (2022), que encontró que sí había mayor correlación entre ambos.

**Tabla 4**

*Resultado general de la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador.*

R cuadrado ajustado	,376
Sig.	,000

*Nota.* R<sup>2</sup> es porcentaje de influencia.

Los resultados obtenidos determinaron que, la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador existe, pero no es muy significativa. Este resultado señala que un líder que tiene la capacidad de guiar y orientar a sus colaboradores, generando confianza en ellos, lograrán alcanzar sus objetivos de manera conjunta y no individualizada, influenciándose todo ello en un comportamiento innovador de cada colaborador. Estos resultados guardan similitud con Shaikh (2022), quien encontró que el liderazgo transformacional directamente no tuvo un impacto significativo en el comportamiento innovador del trabajador (Pearson de 0.598), sin embargo, lo que sí impactó positiva y significativamente fue el intercambio de conocimientos; en el mismo sentido, Sudibjo y Prameswari (2021) señalaron que el liderazgo transformacional no afecta significativamente el comportamiento de trabajo innovador (R = 0,553), sino que más bien tiene un efecto positivo mediante el comportamiento de intercambio de

conocimientos. Los resultados teóricamente tienen base en lo establecido por Shukert (2018), que sostiene que las conductas y rasgos del líder transformacional inspiran cambios en la cognición y empuja a los colaboradores a niveles altos de motivación empoderándolos y haciéndoles alcanzar metas desde puntos de vista que incluyen respeto, admiración y optimismo, aunque dependiendo del contexto organizacional de cada empresa.

### **Conclusiones.**

Concerniente al liderazgo en la empresa, se ha identificado que no se promueve eficientemente, debido a que los jefes inmediatos no siempre transmiten confianza y a menudo toman decisiones sin considerar plenamente las consecuencias, lo que genera descontento entre los colaboradores. Estos sienten que no reciben el impulso necesario para mejorar ni el apoyo adecuado en sus funciones. Por ello, es esencial ofrecer alternativas para mejorar el liderazgo ejercido por los jefes inmediatos.

Con respecto al comportamiento innovador resultó ser bajo, dada la poca generación de ideas, desentendimiento de asuntos ajenos al trabajo y falta de interés en generar ideas que innoven y contribuyan a resolver los problemas propios del centro laboral en el que se desenvuelven, por ende, se deben crear los mecanismos para que los colaboradores entiendan la importancia de mejorar el comportamiento innovador y las implicancias positivas que ello conlleva.

La influencia idealizada y la estimulación intelectual resultaron ser las dimensiones que más influencia tuvieron en relación al comportamiento innovador, en tanto que la consideración individualizada y la motivación inspiradora no presentan una influencia tan remarcada, debiendo entonces establecer pautas para mejorar los indicadores de las dimensiones que son menos influyentes, pero sin descuidar por ello a las más influyentes.

Aunque se presenta una influencia del liderazgo transformacional ejercido por los jefes inmediatos sobre el comportamiento innovador, esta influencia ha resultado ser de

bajo nivel. Esto resalta la importancia del liderazgo transformacional, pero también indica que existen diversos factores que limitan su efectividad. Es necesario identificar estos factores para conocer qué aspectos mejorar y establecer políticas de liderazgo que

beneficien la motivación de los colaboradores.

**Recomendaciones.**

Formar equipos encabezados por líderes según las tareas que ejercen en la empresa, fomentando una relación cross-funcional. Cada equipo debería aprender lo que hacen los demás grupos, lo cual permite una comprensión integral del trabajo y fomenta la confianza y apertura hacia los líderes. Este método, basado en las ideas de Patrick Lencioni sobre "liderazgo inclusivo", busca que los colaboradores se sientan motivados y sean capaces de producir más, ofreciendo soluciones eficientes a los problemas que se presenten.

Crear espacios dedicados a la generación de ideas innovadoras, tanto grupales como individuales. Estas zonas deben contar con mesas, sillas, materiales creativos y frases inspiradoras en las paredes. El uso de estos espacios cada dos semanas, sin la distracción de celulares, fomentará un ambiente que estimule la creatividad y el comportamiento innovador. Este método utiliza los principios de Daniel H. Pink sobre "ambientes de trabajo inspiradores".

Concebir los errores de los colaboradores como oportunidades para el cambio y el aprendizaje. Reconocer públicamente los logros de los empleados, por ejemplo, en redes sociales, refuerza la consideración individualizada y la motivación inspiradora. Este método se basa en las enseñanzas de Brene Brown sobre "retroalimentación positiva y el reconocimiento" y las teorías de refuerzo positivo de B.F. Skinner, promoviendo un ambiente donde los colaboradores se sientan valorados y motivados a mejorar continuamente.

Crear un espacio virtual de colaboración, como Google Forms, para que los gerentes recojan y consideren las opiniones de los colaboradores sobre comportamientos innovadores. Este feedback mensual permitirá tomar medidas efectivas para fomentar la innovación y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, asegurando que la información sea siempre actualizada y relevante. Este método se apoya en las estrategias de John C. Maxwell sobre "colaboración y feedback continuo" y las ideas de Peter Senge sobre organizaciones que aprenden.

## Referencias

- Afsar, B., Shahjehan, A., Shah, S., & Wajid. (2019). The mediating role of transformational leadership in the relationship between cultural intelligence and employee voice behavior: A case of hotel employees. *International Journal of Intercultural Relations*, 69, 66-75.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2019.01.001>
- Bass, B., & Avolio, B. (1993). *Transformational leadership: A response to critiques*. Academic Press. doi:<https://psycnet.apa.org/record/1992-98503-003>
- Burns, J. (2012). *Leadership*. Open Road Media  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=lhrPS\\_s7EawC&oi=fnd&pg=PT11&dq=leadership+de+burns&ots=kTpD0ZPAXC&sig=v6Mag\\_LOgPjRW83KVsmELt1C8kg#v=onepage&q=leadership%20de%20burns&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=lhrPS_s7EawC&oi=fnd&pg=PT11&dq=leadership+de+burns&ots=kTpD0ZPAXC&sig=v6Mag_LOgPjRW83KVsmELt1C8kg#v=onepage&q=leadership%20de%20burns&f=false)
- Chauhan, R., Ali, H., & Ahmad, N. (2019). Building performance service through transformational leadership analysis, work stress and work motivation (empirical case study in stationery distributor companies). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(1), 87-107.  
doi:<https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Chih-Hsing, S., & Yung-Chuan, H. (12 de october de 2020). The influence of transformational leadership on subordinate creative behaviour development process. *Tourism Management Perspectives*, 36(1).  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100742>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.  
<https://ondernemerschap.panteia.nl/pdf-ez/h200820.pdf>
- Díaz, Y. Andrade, J. y Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Revista Información Tecnológica*, 30 (5). 121-130.  
<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n5/0718-0764-infotec-30-05-00121.pdf>
- Farahnak, L., Ehrhart, M., Torres, E., & Aarons, G. (2020). The Influence of Transformational Leadership and Leader Attitudes on Subordinate Attitudes and Implementation Success. *Journal of Leadership &*, 27(1), 98-111.  
doi:<https://doi.org/10.1177/1548051818824529>

- Hernández, H. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local - Perú. *Gestionar - Revista de empresa y gobierno*, 3(2). doi:<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (714 ed.). Ciudad de México, México: MC Graw Hill Education. doi:ISBN: 978-1-4562-6096-5
- Islam, M., Furuoka, F., & Idris, A. (2021). Mapping the relationship between transformational leadership, trust in leadership and employee championing behavior during organizational change. *Asia Pacific Management Review*, 26(2), 95-102. doi:<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.09.002>
- Karimi, S., Ahmadi, F., Yaghoubi, A., & Liobikiene, G. (2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. *Sustainability*, 15, 1-21. doi:<https://doi.org/10.3390/su15021267>
- Khorakian, A., & Sharifirad, M. (2019). Integrating Implicit Leadership Theories, Leader–Member Exchange, Self-Efficacy, and Attachment Theory to Predict Job Performance. *Psychological reports*, 122(3), 1117-1144. doi:<https://doi.org/10.1177/0033294118773400>
- Kleysen, R. Street, C. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovate behavior. *Journal of Intellectual Capital*. 2(3), 284-294. theory [https://www.researchgate.net/publication/235322649\\_Toward\\_a\\_Multi-Dimensional\\_Measure\\_of\\_Individual\\_Innovative\\_Behavior/link/5ca60f294585157bd3219b03/download](https://www.researchgate.net/publication/235322649_Toward_a_Multi-Dimensional_Measure_of_Individual_Innovative_Behavior/link/5ca60f294585157bd3219b03/download)
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Muhammad Ali, A., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of Transformational Leadership on Employees' Innovative Work Behavior in Sustainable Organizations: Test of Mediation and Moderation Processes. *Sustainability*, 11(5), 1-21. doi:<https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Muhammad, A., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of Transformational Leadership on Employees' Innovative Work Behavior in Sustainable Organizations: Test of Mediation and Moderation Processes. *Sustainability*, 11(6), 1-21. doi:<https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Lupano, M., & Castro, A. (2005). Academic Press. *Academic Press*, 6, 107-122. <http://dspace.palermo.edu/dspace/handle/10226/415>

- Mokhber, M., Khairuzzaman, W., & Vakilbashi, A. (2018). Leadership and innovation: The moderator role of organization support . *Journal of Management & Organization for innovative behaviors*, 24(1), 108128. doi:10.1017/jmo.2017.26
- Newman, A., Tse, H., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1-9.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.001>
- Norena, D., Guevara, R., & Gómez, 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), 467-485.  
doi:<https://dx.doi.org/10.21830/19006586.865>
- Osores, N. (2020). *Liderazgo transformacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno, Chiclayo 2019*. UDL, Chiclayo.  
<https://repositorio.udl.edu.pe/xmlui/handle/UDL/368>
- Pereyra, E., Rey, D., & Uribe, J. (1 de junio de 2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Industrial Data*, 25(1).  
doi:<http://dx.doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>
- Podsakoff, P., Mackenzie, S., Moorman, R., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142.  
doi:[https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Prieto, M., Contreras, F., & Espinosa, J. (02 de noviembre de 2020). Liderazgo y comportamiento innovador del trabajador en el personal administrativo de una institución educativa. *Perspectivas en Psicología*, 16(1).  
doi:<https://doi.org/10.15332/22563067.5540>
- Qi, L., Liu, B., Wei, X., & Hu, Y. (2019). Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: Perceived organizational support as a mediator. *PloS one*, 14(2), 1-14. doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212091>
- Scuotto, V., Nespoli, C., Tran, P., & Cappiello, G. (2022). An alternative way to predict knowledge hiding: The lens of transformational leadership. *Journal of Business Research*, 140, 76-84. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.045>
- Shaikh, M. (2022). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: Testing the Mediation Role of Knowledge Sharing and Work Passion. | *Jurnal Dinamika*

*Manajemen*, 13(1), 146-160.  
doi:<https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/view/34446/12880>

Schuckert, M., Kim, T., Paek, S., Lee, G. (2018). Motivate to innovate: how authentic and transformational leaders influence employees' psychological capital and service innovation behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. p.5. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2016-0282>

Sudibjo, N., & Prameswari, R. (2021). The effects of knowledge sharing and person-organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *National library of medicine* , 7(6). doi:10.1016/j.heliyon 2021.e07334

## Anexos

### Instrumento

#### Encuesta de liderazgo transformacional

Cuestionario dirigido de los colaboradores de una tienda retail de Chiclayo con la finalidad de determinar la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador de los colaboradores de una empresa retail, Chiclayo, 2022

Instrucciones: Marque según crea conveniente teniendo en cuenta que la escala de valoración es la siguiente:

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo,
4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo.

<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>		1	2	3	4	5
<b>Influencia idealizada</b>						
1	El líder infunde orgullo cuando el colaborador se asocia con otros					
2	El líder habla de los valores y creencias más importantes de los Colaboradores					
3	El líder especifica la importancia de un fuerte sentido de propósito					
4	El líder convence al colaborador de ir más allá del interés propio por el bien del grupo					
5	El líder actúa de manera que construye el respeto de los demás por el colaborador.					
<b>Consideración individualizada</b>						
6	El líder considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones.					
7	El líder muestra una sensación de poder y confianza.					
8	El líder enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de Misión					
9	El líder habla con optimismo sobre el futuro					
10	El líder habla con entusiasmo sobre lo que debe establecerse					
<b>Motivación inspiradora</b>						
11	El líder articula una visión convincente del futuro					

1 2	El líder expresa confianza a través de su comportamiento en que se lograrán las metas						
13	El líder vuelve a examinar los supuestos críticos y cuestiona si son Apropriados						
14	El líder busca una perspectiva diferente cuando resuelve problemas						
15	El líder hace que otros vean los problemas desde muchos ángulos Diferentes						
Estimulación intelectual							
16	El líder sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas						
17	El líder pasa tiempo entrenando, enseñando y asesorando a sus seguidores.						
18	El líder trata a los demás como individuos y no solo como miembros de un grupo.						
19	El líder considera que un individuo tiene necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a las de los demás.						
20	El líder ayuda a otros a desarrollar sus fortalezas						

### Encuesta de comportamiento innovador

Cuestionario dirigido de los colaboradores de una tienda retail de Chiclayo con la finalidad de determinar la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador de los colaboradores de una empresa retail, Chiclayo, 2022

Instrucciones: Marque según crea conveniente teniendo en cuenta que la escala de valoración es la siguiente:

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo,
4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo.

<b>COMPORTAMIENTO INNOVADOR</b>		1	2	3	4	5
<b>Generación de ideas</b>						
1	El colaborador presta atención a cuestiones que no forman parte de su trabajo diario					
2	El colaborador se pregunta cómo se pueden mejorar las cosas					
3	El colaborador busca nuevos métodos, técnicas o instrumentos de Trabajo					
<b>Promoción de ideas</b>						
4	El colaborador genera soluciones originales para los problemas					
5	El colaborador encuentra nuevos enfoques para ejecutar tareas					
6	El colaborador hace que los miembros importantes de la organización se entusiasmen con las ideas innovadoras					
<b>Desarrollo de ideas</b>						
7	El colaborador introduce sistemáticamente ideas innovadoras en las prácticas laborales					
8	El colaborador contribuye a la implementación de nuevas ideas					
9	El colaborador se esfuerza en el desarrollo de cosas nuevas					

## Permiso de investigación

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

SEÑOR(AR):

GERENTE DE PROMART CHICLAYO

PRESENTE. -

Ref: SOLICITO PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA TESIS  
DE GRADO

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente, le saluda RONALD ERVIN GOMEZ CACHAY, estudiante del octavo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de empresas de la UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO, identificado con DNI N° 73999086 y con Código Universitario: 172AE75008, me dirijo a usted respetuosamente para solicitar su autorización para el desarrollo de mi investigación que tiene como título: "IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL COMPORTAMIENTO INNOVADOR DE LOS COLABORADORES DEL SECTOR RETAIL, CHICLAYO, 2022", el cual permitirá obtener el Título profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Esperando que usted acepte mi solicitud, me comprometo a cumplir con todos los reglamentos, horario de trabajo que podamos acordar entre partes y sobre todo contribuir con aportes técnicos de mi formación en beneficio de su organización.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente.

  
Jesus Merino Rodriguez  
Gerente de Tienda

**GERENTE DE TIENDA**

## Matriz de consistencia

Problema de investigación	Objetivo general	Hipótesis de investigación	Variables	Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador de los colaboradores de una empresa retail dedicada al mejoramiento del hogar, Chiclayo, 2022?	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador de los colaboradores de una empresa retail dedicada al mejoramiento del hogar, Chiclayo, 2022	El liderazgo transformacional influencia significativamente en el comportamiento innovador de los colaboradores de una empresa retail dedicada al mejoramiento del hogar, Chiclayo, 2022	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	1-5
	<b>Objetivos específicos</b>				
	Identificar el nivel de liderazgo transformacional de los jefes inmediatos desde la perspectiva de los colaboradores en una empresa retail dedicada al <u>mejoramiento del</u>				
	Identificar el nivel de comportamiento innovador de los colaboradores de una empresa retail dedicada al mejoramiento del hogar, Chiclayo, 2022.				6-10
	Determinar la influencia de las dimensiones del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador de los colaboradores de una empresa retail dedicada al mejoramiento del hogar, Chiclayo, 2022.				11-15
				Motivación inspiradora	11-15
				Estimulación intelectual	16-20
			Comportamiento innovador	Generación de ideas	21-23
				Promoción de ideas	24-26
				Desarrollo de ideas	27-29
<b>Población, muestra y muestreo</b>	<b>Instrumentos de recolección de datos</b>	<b>Procedimientos</b>		<b>Técnicas estadísticas</b>	<b>Procesamiento</b>
Mi población son 154 colaboradores de la tienda retail. Muestra censal.	La técnica a emplear será la encuesta con su instrumento denominado cuestionario, donde se plasmarán todos los indicadores para ser medidos. Teniendo para liderazgo transformacional a	Se visitará cada tienda retail para recabar información		Relación: Coeficiente de correlación de Spearman	Programa estadístico SPSS v.25

	Podsakoff et al (2003) y para comportamiento innovador a De Jong y Den Hartog (2010).		Influencia: Regresión Logística Binaria	
--	---	--	---	--

### Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA
Liderazgo Transformacional	Se basa en la conducta del jefe, el cual convierte los requerimientos de sus seguidores, a grandes expectativas de superación, generando así un incremento en su motivación y moral. Asimismo, él fomenta un desarrollo innovador de sus empleados (Díaz et al., 2019)	Se aplica la encuesta con una escala de likert para poder medir los indicadores de las cuatro dimensiones de esta variable	Influencia idealizada	1-5	Tipo Likert (1,2,3,4,5)
			Consideración individualizada	6-10	
			Motivación inspiradora	11-15	
			Estimulación intelectual	16-20	
Comportamiento innovador	Una de esas ocupaciones que acometen los individuos orientados hacia la generación, introducción o aplicación de una novedad que resulte eficaz a cualquier grado de la organización. Es esta última definición por la que se decanta el presente análisis. (Kleysen y Street, 2001 citado en Mora y Solis, 2020)	Se aplica la encuesta con una escala de likert para poder medir los indicadores de las tres dimensiones de esta variable	Generación de ideas	21-23	
			Promoción de ideas	24-26	
			Desarrollo de ideas	27-29	