



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

Gestión del Conocimiento y el Liderazgo Transformacional en la Empresa

Futech Peru S.A.C.

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor

Antonio Florentino Castro Luna

Asesor

M(o). Francisco Valdez Arroyo

Huacho, Perú

2023

# ANTONIO FLORENTINO CASTRO LUNA..

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://dspace.ups.edu.ec">dspace.ups.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://repositorio.ujcm.edu.pe">repositorio.ujcm.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1%

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL LIDERAZGO  
TRANSFORMACIONAL EN LA EMPRESA  
FUTECH PERU S.A.C.**

**Bach. ANTONIO FLORENTINO CASTRO LUNA**

**TESIS PREGRADO**

**ASESOR: M(o). FRANCISCO VALDEZ ARROYO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**HUACHO, PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A mi madre, que me ha demostrado un enorme amor, apoyo y valor a lo largo de mi vida. Quiero darte las gracias, mamá, por las perspicaces lecciones que me has enseñado sobre la vida y que me han ayudado a crecer en mi esfera personal, familiar, profesional y laboral.

Antonio Florentino Castro Luna

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi gratitud a Nuestra Señora y Madre la Virgen de Guadalupe por haberme proporcionado la fortaleza necesaria para completar con éxito los requisitos para obtener mi título.

Quisiera expresar mi gratitud a la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, y más específicamente a la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales, por brindarme la oportunidad de estudiar en una universidad tan renombrada y por equiparme con las capacidades necesarias para tener éxito en la carrera profesional que he elegido.

Un agradecimiento especial a la empresa FUTECH PERU S.A.C., por facilitarme sus instalaciones durante mi investigación.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	i
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	ii
<b>ÍNDICE GENERAL</b> .....	iii
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	v
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	x

### CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b> .....	11
<b>1.2 Formulación del problema</b> .....	12
<b>1.2.1 Problema general</b> .....	12
<b>1.2.2 Problemas específicos</b> .....	12
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b> .....	13
<b>1.3.1 Objetivo general</b> .....	13
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b> .....	13
<b>1.4 Justificación de la investigación</b> .....	13
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b> .....	14
<b>1.6 Factibilidad del estudio</b> .....	14

### CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b> .....	15
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b> .....	15
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b> .....	19
<b>2.2 Bases teóricas</b> .....	22
<b>2.2.1 Gestión del conocimiento</b> .....	22
<b>2.2.2 Liderazgo transformacional</b> .....	23
<b>2.3 Definiciones de términos básicos</b> .....	23
<b>2.4 Hipótesis de investigación</b> .....	25
<b>2.4.1 Hipótesis general</b> .....	25
<b>2.4.2 Hipótesis específicas</b> .....	25

<b>2.5</b>	<b>Operacionalización de las variables</b> .....	26
2.5.1	Variable Independiente.....	26
2.5.2	Variable Dependiente.....	27

### **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

<b>3.1</b>	<b>Diseño metodológico</b> .....	28
<b>3.2</b>	<b>Población y muestra</b> .....	29
3.2.1	Población .....	29
3.2.2	Muestra.....	29
<b>3.3</b>	<b>Técnicas de recolección de datos</b> .....	30
<b>3.4</b>	<b>Técnicas para el procesamiento de la información</b> .....	31

### **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

<b>4.1</b>	<b>Análisis de resultados</b> .....	33
4.1.1	Datos orientados a la Gestión del Conocimiento. ....	33
4.1.2	Datos orientados al Liderazgo Transformacional .....	40
<b>4.2</b>	<b>Contrastación de hipótesis</b> .....	46

### **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN**

<b>5.1</b>	<b>Discusión de resultados</b> .....	57
------------	--------------------------------------	----

### **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

<b>6.1</b>	<b>Conclusiones</b> .....	60
<b>6.2</b>	<b>Recomendaciones</b> .....	61

### **REFERENCIAS**

<b>7.1</b>	<b>Fuentes bibliográficas</b> .....	62
------------	-------------------------------------	----

<b>ANEXOS</b> .....	64
---------------------	----

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Personas que intercambian sus conocimientos con sus colegas.....	33
<b>Tabla 2</b> Personas que gestionan capacitación para todo su equipo de trabajo .....	34
<b>Tabla 3</b> Personas que manifiestan sus ideas.....	34
<b>Tabla 4</b> Personas que participan de la gestión en elaboración y codificación de documentación .....	35
<b>Tabla 5</b> Personas que combinan, editan y procesan nuevo conocimiento.....	36
<b>Tabla 6</b> Personas que confirman si su conocimiento es de utilidad para la toma de decisiones .....	37
<b>Tabla 7</b> Personas que reconocen el conocimiento relevante .....	37
<b>Tabla 8</b> Personas que participan de reuniones .....	38
<b>Tabla 9</b> Nivel gestión del conocimiento.....	39
<b>Tabla 10</b> Personas consideradas colaboradores en el trabajo.....	40
<b>Tabla 11</b> Personas gratificadas por su rendimiento individual .....	40
<b>Tabla 12</b> Personas que reciben coaching .....	42
<b>Tabla 13</b> Personas que motivan a sus subordinados .....	43
<b>Tabla 14</b> Personas que motivan para el crecimiento profesional .....	43
<b>Tabla 15</b> Personas que tienen influencia sobre sus subordinados .....	44
<b>Tabla 16</b> Personas que tienen influencia sobre superación profesional .....	45
<b>Tabla 17</b> Nivel liderazgo transformacional.....	45
<b>Tabla 18</b> Prueba de normalidad gestión del conocimiento y liderazgo transformacional.....	46
<b>Tabla 19</b> Correlación de Spearman para gestión del conocimiento y liderazgo transformacional .....	47
<b>Tabla 20</b> Prueba de normalidad para gestión del conocimiento y consideración individual	48
<b>Tabla 21</b> Correlación de Spearman gestión del conocimiento y consideración individual...	49

<b>Tabla 22</b> Prueba de normalidad para gestión del conocimiento y estimulación intelectual..	50
<b>Tabla 23</b> Correlación de Spearman para gestión del conocimiento y estimulación intelectual .....	51
<b>Tabla 24</b> Prueba de normalidad para gestión del conocimiento y motivación inspiracional	52
<b>Tabla 25</b> Correlación de Spearman para gestión del conocimiento y motivación inspiracional .....	53
<b>Tabla 26</b> Prueba de normalidad para gestión del conocimiento e influencia idealizada.....	54
<b>Tabla 27</b> Correlación de Spearman para gestión del conocimiento e influencia idealizada .	55
<b>Tabla 28</b> Estadísticas de total de elemento – Gestión del conocimiento.....	70
<b>Tabla 29</b> Estadísticas de total de elemento – Liderazgo transformacional .....	71

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b> Intercambio de conocimientos.....	33
<b>Figura 2</b> Gestiona capacitación.....	34
<b>Figura 3</b> Manifestación de ideas .....	35
<b>Figura 4</b> Participación de la gestión en elaboración y codificación de documentación.....	35
<b>Figura 5</b> Combinación, edición y procesamiento de nuevo conocimiento .....	36
<b>Figura 6</b> Su conocimiento es de utilidad para la toma de decisiones.....	37
<b>Figura 7</b> Conocimiento es de utilidad para la toma de decisiones .....	38
<b>Figura 8</b> Participación en reuniones.....	38
<b>Figura 9</b> Nivel gestión del conocimiento .....	39
<b>Figura 10</b> Colaboradores en el trabajo.....	40
<b>Figura 11</b> Gratificación por rendimiento individual .....	41
<b>Figura 12</b> Gratificación por logros a nivel intelectual .....	41
<b>Figura 13</b> Coaching Institucional.....	42
<b>Figura 14</b> Motivación a subordinados.....	43
<b>Figura 15</b> Motivación para el crecimiento profesional .....	44
<b>Figura 16</b> Influencia sobre sus subordinados.....	44
<b>Figura 17</b> Influencia sobre superación profesional .....	45
<b>Figura 18</b> Nivel liderazgo transformacional .....	45
<b>Figura 19</b> Gráfico de dispersión gestión del conocimiento y liderazgo transformacional....	47
<b>Figura 20</b> Gráfico de dispersión entre gestión del conocimiento y consideración .....	49
<b>Figura 21</b> Gráfico de dispersión entre gestión del conocimiento y estimulación intelectual	51
<b>Figura 22</b> Gráfico de dispersión gestión del conocimiento y motivación inspiracional .....	53
<b>Figura 23</b> Gráfico de dispersión entre gestión del conocimiento e influencia idealizada.....	55

## RESUMEN

El proyecto de investigación realizado y denominado GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA EMPRESA FUTECH PERÚ S.A.C., tuvo como objetivo principal investigar las formas en que la gestión del conocimiento influye en el liderazgo transformacional de los directivos que laboran en la organización FUTECH PERÚ S.A.C. El enfoque utilizado fue descriptivo a nivel explicativo, y se realizó mediante un diseño transversal. La encuesta se utilizó para recabar información suministrados por los ejecutivos de la empresa investigada, los cuales fueron sometidos a un posterior análisis e interpretación.

De acuerdo a los hallazgos, el 54.5% de los ejecutivos que laboran en la empresa FUTECH PERU S.A.C. aprovechan la gestión del conocimiento en el cumplimiento de sus tareas en todo momento, y el 63.6% de ellos expresaron que algunas veces utilizan el liderazgo transformacional. Ambos estilos de liderazgo son utilizados por la empresa. Asimismo, se ha establecido que al interior de la empresa FUTECH PERÚ S.A.C., existe un fuerte vínculo entre las dos variables gestión del conocimiento y liderazgo transformacional ( $r=0.687$ ,  $p=0.019<0.05$ ). Existe una clara e importante conexión entre ambas variables.

*Palabras clave: Gestión del conocimiento, liderazgo transformacional, consideración individual, estimulación intelectual, motivación inspiracional e influencia idealizada.*

## ABSTRACT

The main objective of the research project, KNOWLEDGE MANAGEMENT AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE FUTECH PERU S.A.C. COMPANY, was to investigate the ways in which knowledge management affects the transformational leadership of the managers working in the FUTECH PERU S.A.C. company. The method used was descriptive at an explanatory level, and was carried out by means of a cross-sectional design. The survey served as a tool for the collection of data provided by the executives of the company under investigation, which were subjected to a subsequent analysis and interpretation.

According to the findings, 54.5% of the executives working at FUTECH PERU S.A.C. always make use of knowledge management in the performance of their duties, and 63.6% of them expressed that they sometimes use transformational leadership. Both leadership styles are used by the company. It has also been shown that there is a clear connection between the two variables of knowledge management and transformational leadership within the FUTECH PERU S.A.C. organization ( $r=0.687$ ,  $p=0.019<0.05$ ). There is a clear and important connection between both variables.

*Keywords: Knowledge management, transformational leadership, individual consideration, intellectual stimulation, inspirational motivation and idealized influence.*

## INTRODUCCIÓN

La investigación titulada la "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA EMPRESA FUTECH PERÚ S.A.C.", se divide en siete capítulos:

Primer capítulo. Este capítulo aborda la descripción del tema de investigación; objetivos de la investigación; la justificación del estudio; límites de la investigación; y factibilidad de la investigación.

Segundo capítulo. Este capítulo desarrolla la historia de la investigación, bases teóricas, definiciones de términos básicos, hipótesis de la investigación y descripción operativa de las variables.

Tercer capítulo. Este capítulo aborda la metodología de diseño, población y muestra, metodologías de recolección de datos y técnicas de tratamiento de datos.

Cuarto capítulo. En este capítulo se evalúan los datos experimentales y se comprueban las teorías.

Quinto capítulo. Este capítulo trata sobre la explicación de los resultados.

Sexto capítulo. Este capítulo aborda las conclusiones y sugerencias que se hicieron según la investigación realizada.

Séptimo capítulo. Este capítulo ofrece una bibliografía de todas las fuentes utilizadas en el estudio que aquí se presenta.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción de la realidad problemática

La organización sufre una pérdida permanente del know-how debido a la falta de una estrategia para actualizar el conocimiento tácito, lo que a su vez indica que existe un impedimento persistente en el camino de la producción de nueva información. Por ello, la empresa se enfrenta actualmente a dificultades en lo que respecta a la gestión de sus conocimientos técnicos. Refiere (Rodríguez Gómez, 2006) que cuando se administra la propiedad intelectual adecuadamente dentro de las instituciones públicas o privadas el conocimiento es importante para que no disuelva o se disipe.

El objetivo principal de los programas de capacitación que se brinda al personal de la empresa es con la finalidad que adquieran más conocimientos para desarrollarse dentro de las normas y responsabilidades que ejecutan.

Existen dos ejes diferentes de formación:

- Entrenamiento básico: iniciar un procedimiento de formación que tenga por objeto producir, en el personal, un grado de adaptabilidad a los puestos de trabajo que dichos empleados van a desempeñar; y
- Entrenamiento avanzado: método de formación que influye directamente en el crecimiento de nuevas capacidades a través de la adquisición de nuevos conocimientos.

Está claro que el enfoque es puramente declarativo, lo que significa que está normalizado y descrito cómo llevar a cabo un trabajo, proceso o práctica a nivel documental. A pesar de que la organización está interesada en establecer una estructura para gestionar el conocimiento al interior de la compañía. Sin embargo, la administración de programas de formación bajo este enfoque ha puesto de manifiesto que las prácticas operativas actuales son inexactas como para que un empleado pueda realizar una actividad a nivel procedimental con la misma eficacia que la persona que la realizaba anteriormente.

Por ello, la aplicación del liderazgo transformacional consiste en estimular, motivar e influir en los trabajadores de una organización para obtener una mejora en las funciones que desempeñan. Es aquí donde se desarrolla el comportamiento organizacional, que consiste en el comportamiento de las personas tanto dentro como fuera de la compañía, así como las conexiones entre esas personas y la compañía.

Dado que el entorno empresarial se encuentra en un estado de cambio constante, y dado el gran número de organizaciones que existen en la actualidad, cada empresa está obligada a sobrevivir en el mercado y busca constantemente mejorar su capacidad de innovación y su ventaja competitiva para mantenerse en el negocio. Los trabajadores son los que tienen la responsabilidad de mejorar la calidad productiva de la empresa y posicionarla indirectamente dentro del mercado; el directivo es el encargado de que esto ocurra. Para que cualquier organización obtenga reconocimiento depende tanto del directivo como de los trabajadores. Además, dado que los empleados deben ser conscientes y responsables de cada una de las tareas que realizan dentro de la empresa, es imprescindible que realicen una formación continua para mantener y mejorar sus habilidades y capacidades.

Debido al alto grado de complejidad y nivel de competencia a consecuencia de los continuos, significativos y rápidos cambios del entorno mundial, las empresas están sujetas a nuevos retos, por lo que es fundamental determinar si la administración del conocimiento tiene o no un efecto sustancial en el liderazgo transformacional de la empresa.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera la gestión del conocimiento influye en el liderazgo transformacional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.?

### **1.2.2 Problemas específicos**

a. ¿De qué manera la gestión del conocimiento influye en la consideración individual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.?

- b. ¿De qué manera la gestión del conocimiento influye en la estimulación intelectual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.?
- c. ¿De qué manera la gestión del conocimiento influye en la motivación inspiracional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.?
- d. ¿De qué manera la gestión del conocimiento influye en la influencia idealizada en la empresa FUTECH PERU S.A.C.?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar cómo influye la gestión del conocimiento en el liderazgo transformacional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- a. Determinar cómo influye la gestión del conocimiento en la consideración individual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.
- b. Determinar cómo influye la gestión del conocimiento en la estimulación intelectual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.
- c. Determinar cómo influye la gestión del conocimiento en la motivación inspiracional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.
- d. Determinar cómo influye la gestión del conocimiento en la influencia idealizada en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

### **1.4 Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Justificación teórica**

El estudio ampliará la comprensión de la compañía sobre la administración del conocimiento y el liderazgo transformacional, así como los conocimientos relativos a cada uno de los aspectos investigados. Las numerosas teorías serán útiles para mejorar los puntos cruciales dentro de la empresa, que son áreas que

necesitan una atención especial para que cualquier organización comercial funcione de forma óptima.

#### **1.4.2. Justificación práctica**

Es de suma importancia resolver problemas al interior de la compañías, lo que contribuirá a mejorar la administración del conocimiento de los gerentes y también a elevar el liderazgo transformacional dentro de la organización. El trabajo de investigación es una contribución a la organización porque permitirá a los gestores gestionar el conocimiento como comportamiento innovador y ser líderes transformacionales con gran influencia sobre sus colaboradores.

#### **1.5 Delimitaciones del estudio**

- Delimitación geográfica: Compañía ubicada en el distrito, provincia y departamento de Lima.
- Delimitación temporal: Octubre del año 2021 a Octubre 2022.
- Delimitación social: Gerentes de FUTECH PERU S.A.C.
- Delimitación semántica: Administración del Conocimiento y Liderazgo Transformacional.

#### **1.6 Factibilidad del estudio**

Recurso Teórico: El proyecto de investigación incluyó un amplio acceso a fuentes primarias de información, como tesis, libros, revistas y sitios web.

Recurso Humano: El investigador, conducente a optar el grado de licenciado, será quien lleve a cabo el estudio poblacional.

Disponibilidad de tiempo de los encuestados: Considerando que el tiempo de los ejecutivos de la empresa es limitada, las preguntas de la encuesta serán del tipo que se puede responder de forma directa y utilizar enseguida.

Recurso Financiero: Sí, con los propios recursos del investigador, lo que hace innecesario que una iniciativa de financiación o apoyo adicional.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

Toda investigación sugiere un proceso, un viaje científico en torno a un hecho u acontecimiento al interior de una disciplina intelectual o científica. Puede tratarse de algo tan simple como una corazonada o de algo tan complejo como un marco teórico. Por ello, el telón de fondo de una investigación mostrará progresivamente las características históricas del estudio realizado por investigadores anteriores sobre el tema.

La investigación sobre gestión del conocimiento y liderazgo transformacional es escasa, por lo que la selección de antecedentes se ha orientado a temas que tienen un valor directo o tangencial con alguno de los aspectos definidos en la concepción y el desarrollo del proyecto de investigación. Esto se debe a que existe un potencial crecimiento de la investigación en las universidades.

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

En la Universidad de Ambato (Ecuador) Dolores Paulina Bermeo Heredia (2022), realizó un estudio sobre el liderazgo transformacional y su impacto en el rendimiento laboral con el propósito de describir el impacto positivo que el liderazgo transformacional tiene en las respuestas emocionales y psicológicas de los empleados de la compañía. Esto se logró a través de las dimensiones de estimulación intelectual, reconocimiento individual, motivación e inspiración y carisma, todas las cuales producen simultáneamente mejoras en el rendimiento tanto de los individuos como del grupo. Se determinó que los aspectos del liderazgo transformacional que aumentan la productividad global de los trabajadores son la preocupación personalizada, la estimulación intelectual, la inspiración motivadora y la influencia idealizada. Estas fueron las cuatro conclusiones principales de la investigación. Para todas y cada una de ellas se creó un catálogo de respuestas en la escala de Likert

que van de uno a cinco, y luego se clasificaron esas respuestas en una de las tres categorías: valor bajo, medio o alto. Se comprobó que la mayoría de las respuestas se encuadran en una categoría que se clasifica como evaluación intermedia; esto indica que los encuestados tienen una comprensión moderada de los componentes que constituyen el liderazgo transformacional.

En la Universidad Nacional de Mar del Plata (Argentina) María Celeste Berettera (2021), el impacto que el liderazgo transformacional tiene en la intención de los trabajadores de permanecer en la empresa, así como el papel que la negociación de acuerdos laborales idiosincrásicos (también conocidos como i-deals), fueron examinados en un estudio que se realizó sobre la práctica de mantener a empleados valiosos en las empresas de TI: La importancia de los acuerdos individuales de empleo y la trascendencia del liderazgo transformador en las empresas de Mar del Plata. Para cumplir con este objetivo, se utilizó una muestra no probabilística compuesta por 109 profesionales que se desempeñan en distintas empresas del sector informático perteneciente al municipio de Mar del Plata, y se realizaron diversos estudios descriptivos, bivariados y multivariados. Se determinó que el liderazgo con capacidad de cambio puede aumentar la intención de los empleados de permanecer en la empresa mediante la negociación de i-deals. Esta fue una de las formas de lograrlo.

En la Universidad de Alicante (España) Matilde Brotons Martínez (2021), realizó un estudio sobre la administración del conocimiento para el avance tecnológico en hoteles: el papel de las políticas y procedimientos de recursos humanos, con el afán de examinar y señalar las partes más importantes de la gestión del conocimiento, las prácticas de recursos humanos de alta participación, la capacidad de respuesta y el comportamiento inventivo de los empleados y la innovación en las empresas turísticas, así como determinar el impacto de la administración del conocimiento y procedimientos que hagan hincapié en la participación de los trabajadores en los recursos humanos, con las mediaciones de la capacidad de la reacción de los empleados y el

comportamiento inventivo ante la innovación en las empresas turística. Los resultados aportan una contribución a la relación entre la teoría del turismo y la innovación, y además proporcionan a la dirección de las compañías una recopilación de las mejores prácticas del sector, con la finalidad que las empresas mejoren su capacidad innovadora y su nivel de competencia, así como a fortalecer una buena relación con sus empleados. La investigación llevó a concluir que los procedimientos de personal altamente comprometidos apoyan tanto la administración del conocimiento como el comportamiento creativo de los trabajadores. La adaptabilidad de la empresa no sólo se ve influida por la administración del conocimiento, sino también por los comportamientos innovadores de sus empleados.

En la Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador) Jessica Alexi Rocha Tamayo (2020), realizó un estudio sobre la influencia de la administración del conocimiento en la productividad de los trabajadores de las industrias de desarrollo de software de la metrópoli de Guayaquil: Propuesta metodológica para las industrias de desarrollo de software de la metrópoli de Guayaquil, con el fin de determinar si la administración del conocimiento tiene o no incidencia en el rendimiento de las industrias de elaboración de software de la metrópoli de Guayaquil. Se ha determinado que la práctica de la administración del conocimiento no tiene efecto en el nivel del rendimiento mostrado por los trabajadores de la industria de elaboración de software ubicada en la metrópoli de Guayaquil. Esto indica que los niveles de productividad laboral, eficiencia, eficacia, adaptabilidad y responsabilidad institucional del personal que labora en estos sectores no se ven influenciados de ninguna manera por la administración del conocimiento.

En la Universidad del Rosario (Colombia) Rainer Leonardo Murillo Romero (2020), realizó un estudio sobre liderazgo y ambiente organizacional en un club social y comercial de la metrópoli de Bogotá, con el fin de proporcionar una explicación del índice general del entorno organizativo, así como las conexiones entre las formas de liderazgo transformacional y transaccional. Los efectos mostraron que la compañía

recibió una puntuación de (78,21% "aceptable"), por su índice general sobre el clima organizativo. evidenciándose un tipo de liderazgo que se basa más en las transacciones (67,3%). relacionados con las variables de incentivos y la gestión mediante el reconocimiento activo de las excepciones. Se llega a la conclusión que para este tipo de compañía va a predominar el liderazgo de tipo transaccional, debiendo ser capaz de formar y una capacidad de persuasión en los colaboradores para desarrollar las cualidades y característica de las dos formas de liderazgo en función de los resultados producidos es el objetivo de esta formación y desarrollo.

En la Universidad de Vigo (España) Roberto Agustín García Vélez (2019), realizó un estudio sobre la aplicación de técnicas de inteligencia artificial a la gestión del conocimiento en el ámbito de la educación superior se está realizando con el único fin de sentar las bases de un ecosistema completo que dé soporte a la administración y gestión de la información que se genera en el ámbito de la educación superior, desde el punto de vista de la modelización semántica del conocimiento y la utilización de métodos punteros de inteligencia artificial, lo que ha permitido disponer de un sistema extremadamente adaptable e interoperable. Este estudio se realizó para sentar las bases del éxito futuro de un ecosistema asistencia integral en la administración y gestión de la información que se produce en el ámbito de la enseñanza superior dado que los fundamentos semánticos de las diversas propuestas facilitan su transferencia a los centros de enseñanza superior en diversas regiones del mundo, se considera que los resultados son de aplicación general no sólo a otras universidades de latinoamericana, sino también en el contexto internacional más amplio. Esto se debe al hecho de que la mayoría de las universidades latinoamericanas son instituciones públicas. Los resultados de esta investigación han permitido que el aporte de los investigadores pueda desglosarse en tres categorías principales. Estas categorías son las siguientes (1) la creación de un modelo de conocimiento formal del entorno académico de la enseñanza superior; (2) la facilitación de la construcción de grupos de aprendizaje colaborativo;

y (3) la previsión del rendimiento académico de los estudiantes individuales.

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

En la Universidad del Pacifico, Edwin Quispe Alcarraz (2021), se realizó un estudio sobre la administración del conocimiento y la transformación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal. El propósito del estudio fue relacionar los distintos aspectos de la administración del conocimiento y la innovación organizacional, con el fin de proponer y desarrollar una mejora para la Universidad Nacional Federico Villarreal que provoque cambios estratégicos a través de la implementación de un modelo de administración del conocimiento. Por la considerable correlación con los procesos de innovación organizacional, la producción de la gestión de las competencias individuales además de los conocimientos, el aprendizaje continuo, los sistemas de conocimientos deben ser manejados adecuadamente de acuerdo con los objetivos estratégicos de la universidad. Se determinó que existe una conexión entre la administración del conocimiento y la transformación organizativa ( $r=0,747$ ), la producción de nueva información y prácticas organizativas innovadora ( $r=0,536$ ), el aprendizaje constante y la innovación dentro de la empresa ( $r=0,618$ ), sistemas de información y retroalimentación, así como innovaciones en el diseño organizativo ( $r=0,671$ ), y la gestión de las capacidades únicas y el potencial creativo de cada empleado. ( $r=0,603$ ).

En la Universidad Nacional Federico Villarreal, Judith Lucila Quispe Alcalá (2021), realizó un estudio sobre el grado de conexión entre la gestión eficaz del conocimiento y los logros profesionales de los educadores que trabajan en los centros educativos conectados a la red de aprendizaje N° 1 Unidad de Gestión Educativa Local 05, a fin de determinar el grado de conexión entre la gestión eficaz del conocimiento y los logros profesionales de los educadores que trabajan en los centros educativos conectados a la red de aprendizaje N° 1 Unidad de Gestión

Educativa Local 05 - 2019. Se determinó que existe una relación sustancial entre la gestión de la información acumulada y la función de docentes ( $r = 0,79$ ).

En la Universidad de San Martín de Porres, Marisol Castro Palet (2020), realizó un estudio sobre los instructores de una institución privada de Lima, Perú, tenían altos niveles de productividad y liderazgo transformador, con la finalidad de saber si existe o no relación entre el liderazgo transformacional y el nivel de productividad que experimentan los instructores que laboran en una institución privada ubicada en la metrópoli de Lima. Específicamente, queríamos averiguar si existía o no una correlación entre ambos. El efecto indica que existe una conexión sustancial entre el respeto y la presencia de circunstancias físicas, políticas administrativas, lazos sociales, crecimiento personal, desempeño de tareas y relaciones con aquellos en posiciones de poder. Se demostró la existencia de una relación entre la estimulación intelectual y las condiciones físicas, las prestaciones laborales, los vínculos sociales, el crecimiento personal, el rendimiento en las tareas y las relaciones con quienes ocupan puestos de poder. Se demostró la existencia de una relación entre la motivación y las circunstancias físicas, los vínculos sociales, el crecimiento personal, el rendimiento en las tareas y las relaciones con los que ocupan puestos de poder. De forma similar, se descubrió que existe una relación sustancial entre la influencia idealizada y las circunstancias físicas, las ventajas laborales, las políticas administrativas, las interacciones sociales, el crecimiento personal, el rendimiento en las tareas y las relaciones con quienes ocupan puestos de poder. Los resultados de este estudio llevaron a los investigadores a determinar que existe una relación entre las singularidades del liderazgo transformacional y las características de la satisfacción laboral en el personal docente de la universidad SMP.

En la Pontificia Universidad Católica del Perú, Cinthia Torres Díaz (2020), realizó un estudio con el objetivo de investigar el liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la Unidad de Gestión Educativa Local 02. Los hallazgos demostraron que

los docentes tienen conciencia del liderazgo transformacional ejercido por el director y que este liderazgo implica motivar y guiar a los docentes hacia el desarrollo de metas compartidas por todo el grupo. Esto también requiere la generación de una motivación que se extienda más allá de las propias metas personales de los profesores, así como el desarrollo de un compromiso por parte de los profesores con la misión de la institución y la percepción de sí mismos como miembros de la misma. Se determinó que el liderazgo transformacional es actualmente un requisito, una condición que se pide a los directores para que tengan el conocimiento para guiar a sus profesores, sin verlo como una carga, sino más bien para motivarles a completar cada tarea, lo que redundará en beneficio de todos. Esta fue la conclusión a la que se llegó. El modelo de liderazgo transformacional reúne los múltiples componentes que los directores necesitan hoy en día para motivar a los profesores a contribuir al desarrollo global del centro educativo. Con el fin de mejorar la educación, estas variables intentan aumentar las interacciones entre los numerosos componentes que la integran y el entorno particular que se proporciona.

En la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Carlos David Calderón Aguirre (2020), realizó un estudio sobre el reto de la gestión del conocimiento y su impacto en la Gestión del Riesgo de Desastres (GRD) en Perú: propuesta de un modelo de gestión del conocimiento y lecciones aprendidas. El estudio se realizó con el fin de determinar la influencia de la gestión del conocimiento en la GRD en Perú. Los hallazgos demuestran que la gestión del conocimiento es una estrategia que indudablemente tiene un impacto en los temas que han sido reconocidos como asociados a la GRD en el Perú. Se determinó que la gestión del conocimiento, de hecho, impacta sobre la GRD en el Perú. Esto significa que incide en los siguientes aspectos de la GRD: la efectividad de la planificación; la articulación de las finanzas públicas; la determinación de las infraestructuras y el equipamiento; la formulación de políticas; la gestión de los recursos humanos; la evaluación de los resultados; el seguimiento y la supervisión de la GRD; y la

administración de procedimientos eficaces de GRD forman parte del proceso de GRD. A pesar de ello, la gestión del conocimiento se encuentra aún en una fase inicial de su desarrollo en nuestro país.

En la Universidad San Ignacio de Loyola, Anahí Zulema Reynoso Fernández (2020), El propósito de la investigación que se realizó en el año 2019 fue investigar el grado en que la gestión del conocimiento incide en el desempeño organizacional de las medianas y grandes empresas de la industria de consultoría y servicios de Lima. En consecuencia, se realizó un estudio para analizar la relación entre la gestión del conocimiento y el rendimiento organizativo en medianas y grandes empresas. Los resultados revelaron que está dirigido a gerentes generales y gerentes de administración de empresas grandes y medianas de la industria de consultoría y servicios de Lima, así como el desempeño organizacional y la gestión del conocimiento. Se ha confirmado la relación positiva entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional; esto significa que una mejora en la gestión del conocimiento redundará en una mejora en el desempeño organizacional de las medianas y grandes empresas; también se ha confirmado que la tecnología de la información se relaciona positivamente con el desempeño organizacional de las mismas empresas.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Gestión del conocimiento**

Es esencial articular el conocimiento en los trabajadores, los gestores y el espacio de trabajo para crear entornos que favorezcan el crecimiento global de las instituciones. Además, es una forma de fortalecer una plataforma de las empresas públicas o privadas, instituciones educativas y organizaciones no gubernamentales (Padilla Alvarado, et al. 2020).

Cuando se trata de lo que impulsa el éxito organizativo, el conocimiento es una diferenciación competitiva que ha sido y seguirá siendo importante. El poder de los seres humanos y la tecnología

trabajando juntos ofrecen la mayor oportunidad de la historia de la humanidad. para avanzar en el estado del conocimiento. Sin embargo, las ideas tradicionales sobre la gestión del conocimiento. son cada vez más irrelevantes como resultado el avance de la tecnología, las transformaciones de las experiencias laborales y la demografía de la población activa está cambiando. Para poner en práctica estos cambios, muchas empresas tendrán que replantearse la forma en que fomentan el desarrollo de nueva información para aprovechar mejor el potencial de sus empleados.

### **2.2.2 Liderazgo transformacional**

Investiga la influencia del líder sobre sus subordinados, su capacidad para trascender sus intereses particulares en pos de los objetivos de la empresa, y cómo impulsar el compromiso organizativo a largo plazo para alcanzar la meta de la empresa, hasta el punto de que la transformación cultural de la empresa no sólo consigue reformarla, sino que se extiende más allá de ella, el estilo de liderazgo que ha recibido mayor atención teórica es el liderazgo transformacional. Esto es porque el liderazgo transformacional estudia la influencia ejercida por el líder sobre sus subalternos (Mendoza Solis, et al., 2020).

Todo líder transformacional tiene la responsabilidad de compartir los principios como el trabajo en equipo y la dedicación para animar a los miembros de su equipo, el respeto, la tolerancia, el diálogo y la responsabilidad; aceptando los diferentes puntos de vista de todos los compañeros de la empresa; analizando su potencial; y buscando continuamente nuevas formas de ayudar a los empleados a crecer profesionalmente a largo plazo.

## **2.3 Definiciones de términos básicos**

En el transcurso de esta investigación se utilizaron las siguientes definiciones de conceptos fundamentales:

Socialización del conocimiento, según Nonaka y Takeuchi (1995) lo define como la forma que implica que la información pasa de: “Tácito a tácito (socialización), cuando los individuos adquieren nuevos conocimientos directamente de otros”.

Externalización del conocimiento, según (Nonaka & Takeuchi, 1995) lo define como la forma que implica que la información pasa de: “Tácito a explícito (externalización), cuando el conocimiento se articula de una manera tangible, a través del diálogo, plasmándose en esquemas, fórmulas y métodos”.

Combinación del conocimiento, según (Nonaka & Takeuchi, 1995) Lo define como la forma que implica que la información pasa de: “Explícito a explícito (combinación), cuando se combinan diferentes formas de conocimiento explícito mediante documentos o bases de datos”.

Internalización del conocimiento, según (Nonaka & Takeuchi, 1995) lo define como la forma que implica que la información pasa de: “Explícito a tácito (internalización), cuando los individuos internalizan el conocimiento de los documentos en su propia experiencia”.

Consideración individual, según, (Avolio, et al., 1999) es el nivel en que el líder trata a los demás individuos, considerando los factores claves como la escucha activa y atención.

En esta etapa, el líder considera el crecimiento individual de cada uno de sus colaboradores, generando diferentes políticas que desarrollen el potencial y las diversas competencias de cada uno de estos colaboradores. Además, como base para mejorar los procedimientos de gestión del conocimiento, es fundamental potenciar los niveles intelectuales de los trabajadores, fomentando la información académica intelectual orientada a dar respuesta a posibles problemas. Este es el caso cuando el líder tiene en cuenta el desarrollo individual de todos y cada uno de sus colaboradores.

Estimulación intelectual, según Bass y Riggio (2006), este tipo de estimulación se concentra en la motivación que tienen las personas para analizar

y provocar la innovación de soluciones de los distintos modelos aptos a los problemas; por ello, se debe inducir a cambiar conceptos y formas de actuar.

Motivación inspiracional, según Fu, et al. (2021), es la manera de informar la visión, permite tener a el equipo de trabajo una identidad, entusiasmo y compañerismo, a juicio de Sørli, et al (2022) cuando el líder consigue transmitir y gestionar de manera positiva la visión que es socializada a los diferentes miembros del equipo de una organización, con la finalidad de enfocar energías a todos los individuos hacia un aprendizaje continuo y proactivo.

Influencia idealizada, según López-Cabarcos, et al (2022), es la manera que tienen algunos individuos para forjar un efecto de confianza, credibilidad y lograr que lleguen a sus metas otras personas en función de valores, creencias e ideales. Como explica Alnuaimi, et al (2022) el líder tiene la potestad de enseñar en forma grupal en las empresas a través del empoderamiento de sus colaboradores, eleva los niveles de autoeficacia, autovaloración, además eleva la creatividad y la habilidad para asumir riesgos.

## **2.4 Hipótesis de investigación**

### **2.4.1 Hipótesis general**

La gestión del conocimiento influye en el liderazgo transformacional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

- a. La gestión del conocimiento influye en la consideración individual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.
- b. La gestión del conocimiento influye en la estimulación intelectual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.
- c. La gestión del conocimiento influye en la motivación inspiracional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.
- d. La gestión del conocimiento influye en la influencia idealizada en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

## 2.5 Operacionalización de las variables

### 2.5.1 Variable Independiente

X = Gestión del Conocimiento

#### Concepto Operativo

La gestión del conocimiento es una disciplina que apoya una estrategia integrada para encontrar, registrar, analizar, recuperar y compartir todos los activos de información de una empresa. Esto puede hacerse utilizando una variedad de métodos, entre otros: Estos activos pueden consistir en bases de datos, documentos, normas, procesos, así como en los conocimientos y la experiencia de determinados empleados (Duhon, 1998), el conocimiento es considerado un activo clave en las organizaciones. Como explica (Nonaka & Takeuchi, 1995) La gestión eficaz del conocimiento de una organización es una potente herramienta para su éxito. En una línea similar, la gestión del conocimiento es el proceso que utilizan todas las empresas del mundo actual para transformar la información tácita en conocimiento explícito. Esto se hace para que el conocimiento almacenado sea accesible y pueda utilizarse en el contexto necesario para la toma de decisiones.

Dimensiones	Indicadores
X1= Socialización del conocimiento	X11 = Nivel de intercambio de conocimientos X12= Nivel de gestión en capacitación para todo el equipo de trabajo
X2 = Externalización del conocimiento	X21 = Nivel en el que las personas manifiestan sus ideas X22= Nivel de gestión en elaboración y codificación de documentación
X3 = Combinación del conocimiento	X31= Nivel en el que las personas combinan, editan y procesan nuevo conocimiento X32= Nivel de utilidad para la toma de decisiones
X4 = Internalización del conocimiento	X41= Nivel en el que las personas reconocen el conocimiento relevante X42= Nivel de participación en reuniones con las personas

### 2.5.2 Variable Dependiente

Y = Liderazgo Transformacional

#### Concepto Operativo

La influencia que uno ejerce sobre sus seguidores es una de las definiciones del liderazgo transformacional. Como resultado de este impacto, los líderes transformacionales se ganan la confianza, el respeto y la admiración de sus seguidores (Bass & Riggio, 2006).

Dimensiones	Indicadores
Y1= Consideración individual	Y11= Considera el trabajo del colaborador y gratifica el rendimiento individual
Y2= Estimulación intelectual	Y21= Gratificación por logros a nivel intelectual
Y3= Motivación inspiracional	Y31= Motivar al subordinado en el desarrollo de sus actividades
Y4= Influencia idealizada	Y41= Grado de influencia sobre las decisiones de los subordinados.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

A causa de que es necesario y conveniente realizar un examen profesional independiente para evaluar y encontrar evidencias respecto a las actividades, procesos y operaciones desarrolladas como parte del liderazgo transformacional, el presente estudio es de carácter aplicado ya que tiene que demostrar la forma, modo, medida y manera en que la administración del conocimiento influye significativamente en el liderazgo transformacional de la empresa FUTECH PERU S.A.C.

El estudio fue diseñado a nivel explicativo ya que se discute y explica la aplicación de las normas y procesos existentes.

#### **Diseño No Experimental**

Se produce cuando no hay manipulación intencionada de las variables, ni control de los entornos, ni grupo de control comparable. Suele consistir en realizar observaciones en situaciones o circunstancias naturales con el objetivo de describirlas, participando los sujetos en sus grupos antes de realizar las observaciones (no hay asignación aleatoria). Sin embargo, esto no impide que sea un análisis metódico y empírico de determinados factores tal y como se dan en su entorno natural. Diferenciamos entre diseños de investigación no experimental transversales (o transaccionales) y longitudinales basándonos en un criterio que hace referencia a los momentos en el tiempo en los que se recogen los datos o se realizan las observaciones.

#### **Diseño Transeccional (transversal)**

La recogida de datos en un único instante de tiempo es el objetivo principal

El objetivo principal de los diseños de investigación transversal es adquirir datos en un único momento de tiempo. Así como proporcionar una descripción de la relación que existe entre las variables en un momento determinado y, al

hacerlo, pueden tener en cuenta una variedad de categorías o estratos. Por otro lado, los diseños transversales pueden dividirse en descriptivos y correlacionales/causales. Los primeros pretenden mostrar indicadores que proporcionen una visión general de las variables de interés, y sus hipótesis, si las hay, son del mismo tipo que las presentadas en los segundos (descriptivos). Es posible que estas descripciones incorporen comparaciones con otras descripciones (cuando haya x grupos diferentes). La asociación que se crea entre dos o más variables se denomina diseño correlacional o causal. Estos diseños intentan demostrar la variación conjunta de las variables o explicar ciertas variables como generadas por otras.

## **3.2 Población y muestra**

### **3.2.1 Población**

Es el conglomerado humano estructurado política y jurídicamente que incorpora al Estado como uno de los aspectos que lo componen. Esta integración se produce a nivel de la población. La expresión "población" se emplea para describir a la misma agrupación humana, pero en el contexto de un elemento componente indeterminado del estado. Esto se debe al hecho de que el término "población" se refiere a quienes pertenecen al estado, independientemente de su nacionalidad o estatus, incluidos los nacionales, los extranjeros, los residentes, los transeúntes, trabajadores de la administración pública, etc.

Para efectos de nuestro estudio, la población se encuentra compuesta por funcionarios de nivel directivo de la empresa FUTECH PERU S.A.C. (12).

### **3.2.2 Muestra**

Se denomina muestra a una porción de las unidades que componen un grupo conocido como población o universo que se elige con el fin de calcular valores específicos que se asemejen con la mayor precisión a los valores correspondientes que se dan en la población o el universo del que procede. Estas cifras pueden adoptar formas muy

diversas, como proporciones, medias aritméticas, coeficientes, varianzas, etcétera. Los valores que se derivan dentro de la muestra se denominan estadísticos, mientras que los valores que se correlacionan dentro del universo se denominan parámetros.

A efectos de nuestro estudio, se utilizó la fórmula para poblaciones conocidas:

$$x = \frac{Z \times p \times q \times N}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

A considerar:

**N** = La población finita está representada por este símbolo.

**e** = Es el error de la muestra, que puede variar entre el 5% y el 10%, siendo el 5% la cifra mínima para este estudio.

**p y q** = Reflejan los porcentajes de ocurrencia de un suceso, con un total del 100%. Cuando no ha habido investigaciones piloto previas, se consideran el 50% y el 50% para p y q respectivamente.

**Z** = Valor teórico que varía de acuerdo al nivel de confianza escogido. Para un nivel de confianza del 99% el Z crítico es 9, si el nivel de confianza es del 95% el Z crítico es 4.

**Valores:**

N = 12; e = 0.05; p y q = 0.5; Z = 1.96 (95%).

X = 11

La muestra para el presente trabajo de investigación es de 11 funcionarios de nivel directivo de la empresa FUTECH PERU S.A.C.

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

Nuestro estudio recopiló sus datos mediante el método de encuestas.

## Encuesta

Es uno de los enfoques más utilizados en la obtención de información. La utilización de un formulario para obtener los datos necesarios es la característica definitoria de la encuesta. Las variables son atributos que tienen tanto características que se describen como medidas que se toman.

## Cuestionario

El formulario es útil para la recogida de datos que suele utilizarse en el proceso de investigación científica. Consta de una serie de preguntas dispuestas en una tabla compuesta por una serie de alternativas que el entrevistado debe elegir. No hay una respuesta correcta o incorrecta, sino que cada respuesta produce un resultado único cuando se aplica a un grupo de individuos o a una comunidad de personas (González, 2020).

Fiabilidad de la encuesta

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	Num. de elementos
,945	16

### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Con el software estadístico SPSS y Excel, se emplearon estadísticas descriptivas e inferenciales en la elaboración de los cuadros estadísticos. Para las pruebas de se utilizará las pruebas estadísticas no paramétricas Rho de Spearman, con el fin de determinar la cantidad de efecto que tiene la variable gestión del conocimiento con respecto a la variable liderazgo transformacional. Es decir, con el fin de probar la hipótesis principal y las hipótesis específicas.

Un examen más detallado reveló las siguientes conclusiones de los análisis:

- Análisis de las variables mediante un enfoque cualitativo.
- Investigación cuantitativa de los factores en juego.

- Una investigación del impacto que la variable independiente tenía sobre la que se estaba estudiando.

Para procesar la información recopilada se han seguido los siguientes procedimientos:

- Organización
- Distribución
- Preferencia
- Sistematización
- Evaluación
- Tablas
- Representación

Se realizaron cálculos de datos estadísticos.

Para llegar a una conclusión sobre cómo debían interpretarse los datos, se empleó lo siguiente:

- Se determinó si las hipótesis debían aceptarse o rechazarse.
- Se confirmaron los resultados del estudio.
- A partir de los resultados y conclusiones establecidos, se elaboraron recomendaciones.
- Se investigó el grado de concordancia con los objetivos de esta investigación.
- Se tuvieron en cuenta y examinaron las posibles implicaciones que el estudio en curso podría tener en el futuro.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

##### 4.1.1 Datos orientados a la Gestión del Conocimiento.

#### Pregunta N° 01: ¿Intercambia sus conocimientos con sus colegas?

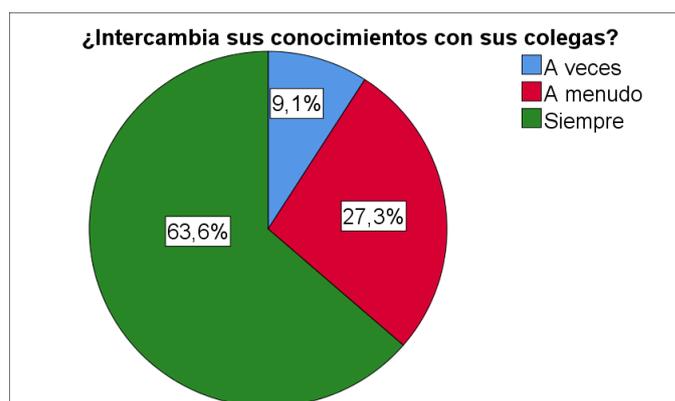
**Tabla 1** *Personas que intercambian sus conocimientos con sus colegas*

		Frecuencia	%
Válido	A veces	1	9,1
	A menudo	3	27,3
	Siempre	7	63,6
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

#### Análisis

En la tabla N° 1. Según los resultados el 9,1% de los encuestados indicó que a veces intercambia sus conocimientos, el 27,3% mencionó que a menudo comparte sus conocimientos y el 63,6% expresó que siempre intercambian sus conocimientos con sus colegas.

**Figura 1** *Intercambio de conocimientos*



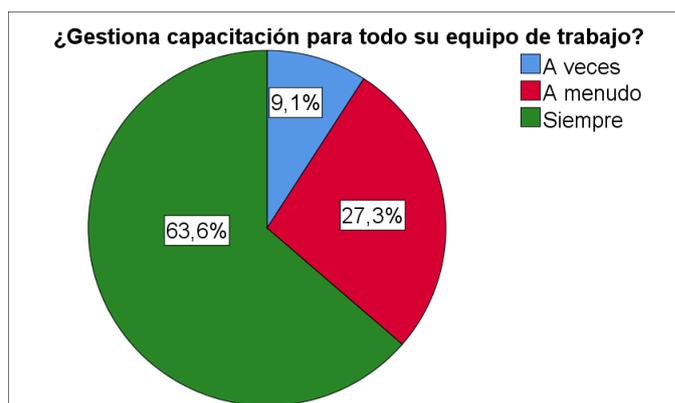
#### Pregunta N° 02: ¿Gestiona capacitación para todo su equipo de trabajo?

**Tabla 2** *Personas que gestionan capacitación para todo su equipo de trabajo*

		Frecuencia	%
Válido	A veces	1	9,1
	A menudo	3	27,3
	Siempre	7	63,6
	Total	11	100,0

**Análisis**

En la tabla N° 2. Según los resultados el 9,1% de los encuestados indicó que a veces gestionan capacitación, el 27,3% mencionó que a menudo gestionan capacitación y el 63,6% expresó que siempre gestionan capacitación para todo su equipo de trabajo.

**Figura 2** *Gestiona capacitación***Pregunta N° 03: ¿Las personas manifiestan sus ideas?****Tabla 3** *Personas que manifiestan sus ideas*

		Frecuencia	%
Válido	Rara vez	1	9,1
	A menudo	4	36,4
	Siempre	6	54,5
	Total	11	100,0

**Análisis**

En la tabla N° 3. Según los resultados el 9,1% de los encuestados indicó que rara vez manifiestan sus ideas, el 36,4% mencionó que a

menudo manifiestan sus ideas y el 54,5% expresó que siempre manifiestan sus ideas.

**Figura 3** *Manifestación de ideas*



**Pregunta N° 04:** ¿Participa de la gestión en elaboración y codificación de documentación?

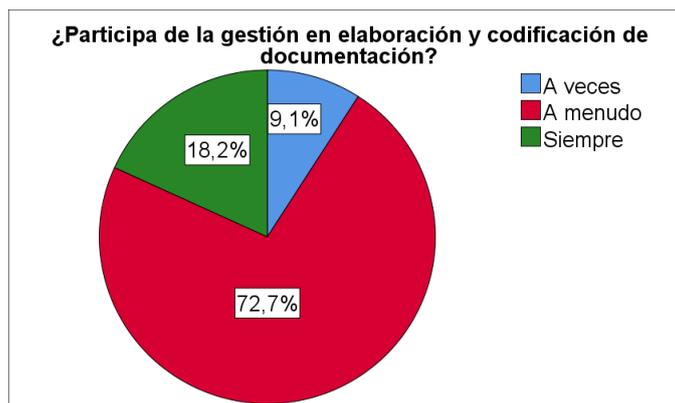
**Tabla 4** *Personas que participan de la gestión en elaboración y codificación de documentación*

	Frecuencia	%
Válido A veces	1	9,1
A menudo	8	72,7
Siempre	2	18,2
Total	11	100,0

### Análisis

En la tabla N° 4. Según los encuestados el 9,1% respondieron que a veces participan de la gestión en elaboración y codificación de documentación, el 72,7% mencionó que a menudo participan de la gestión en elaboración y codificación de documentación y el 18,2% expresó que siempre participan de la gestión en elaboración y codificación de documentación.

**Figura 4** *Participación de la gestión en elaboración y codificación de documentación*



**Pregunta N° 05: ¿Las personas combinan, editan y procesan nuevo conocimiento?**

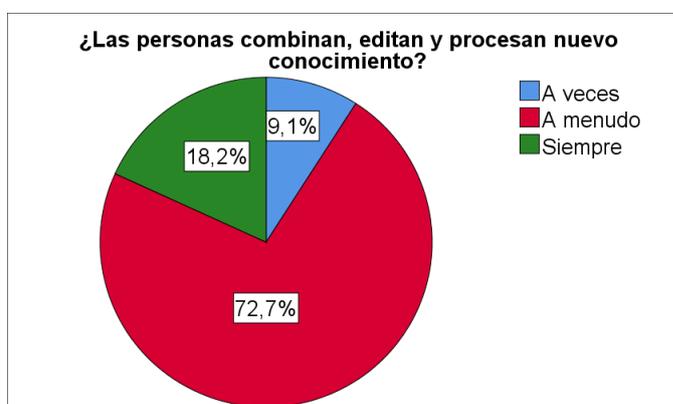
**Tabla 5** *Personas que combinan, editan y procesan nuevo conocimiento*

		Frecuencia	%
Válido	A veces	1	9,1
	A menudo	8	72,7
	Siempre	2	18,2
Total		11	100,0

### Análisis

En la tabla N° 5. Según los resultados el 9,1% de los encuestados indicó que a veces combinan, editan y procesan nuevo conocimiento, el 72,7% mencionó que a menudo combinan, editan y procesan nuevo conocimiento y el 18,2% expresó que siempre combinan, editan y procesan nuevo conocimiento.

**Figura 5** *Combinación, edición y procesamiento de nuevo conocimiento*



**Pregunta N° 06: ¿Su conocimiento es de utilidad para la toma de decisiones?**

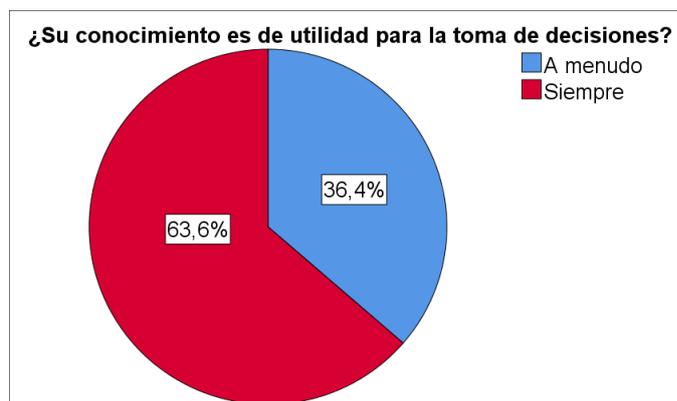
**Tabla 6** *Personas que confirman si su conocimiento es de utilidad para la toma de decisiones*

		Frecuencia	%
Válido	A menudo	4	36,4
	Siempre	7	63,6
Total		11	100,0

**Análisis**

En la tabla N° 06. Según los resultados el 36,4% de los encuestados confirmó que su conocimiento es útil para tomar de decisiones, el 63,6% indicó que su conocimiento siempre es de utilidad para la toma de decisiones.

**Figura 6** *Su conocimiento es de utilidad para la toma de decisiones*



**Pregunta N° 07: ¿Sabe si las personas reconocen el conocimiento relevante?**

**Tabla 7** *Personas que reconocen el conocimiento relevante*

		Frecuencia	%
Válido	A veces	1	9,1
	A menudo	10	90,9
Total		11	100,0

### Análisis

En la tabla N° 07. Según los resultados el 9,1% de los encuestados indicó que a veces reconocen el conocimiento relevante, el 90,9% confirmó que a menudo reconocen el conocimiento relevante.

**Figura 7** *Conocimiento es de utilidad para la toma de decisiones*



### Pregunta N° 08: ¿Participa de las reuniones con las personas?

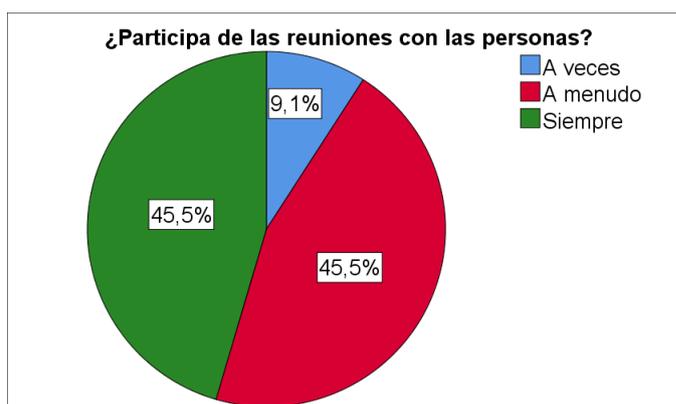
**Tabla 8** *Personas que participan de reuniones*

		Frecuencia	%
Válido	A veces	1	9,1
	A menudo	5	45,5
	Siempre	5	45,5
	Total	11	100,0

### Análisis

En la tabla N° 08. Según los resultados el 9,1% de los encuestados indicó que a veces participan de reuniones, el 45,5% confirmó que a menudo participa de reuniones y el otro 45,5 expresó que siempre participa de las reuniones.

**Figura 8** *Participación en reuniones*

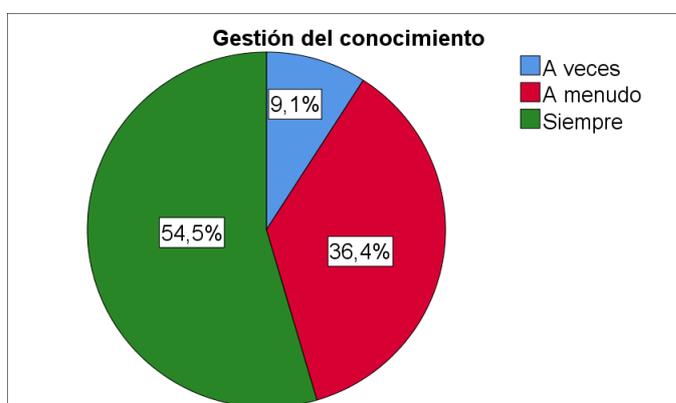


### Nivel Variable 01: Gestión del Conocimiento.

**Tabla 9** Nivel gestión del conocimiento

		Frecuencia	%
Válido	A veces	1	9,1
	A menudo	4	36,4
	Siempre	6	54,5
	Total	11	100,0

**Figura 9** Nivel gestión del conocimiento



El nivel de gestión del conocimiento puede apreciarse en la figura y la tabla situadas más arriba. Se evidencia que el 9,1% de los encuestados indicó que a veces hace uso de la gestión del conocimiento, el 36,4% mencionó que a menudo emplea la gestión del conocimiento y el 54,5% de este nivel expresó que siempre hace uso de la gestión del conocimiento.

En consecuencia, el 54,5% de los ejecutivos de la empresa FUTECH PERU S.A.C. hacen uso de la gestión del conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

#### 4.1.2 Datos orientados al Liderazgo Transformacional

##### Pregunta N° 9: ¿Le consideran en su trabajo como colaborador?

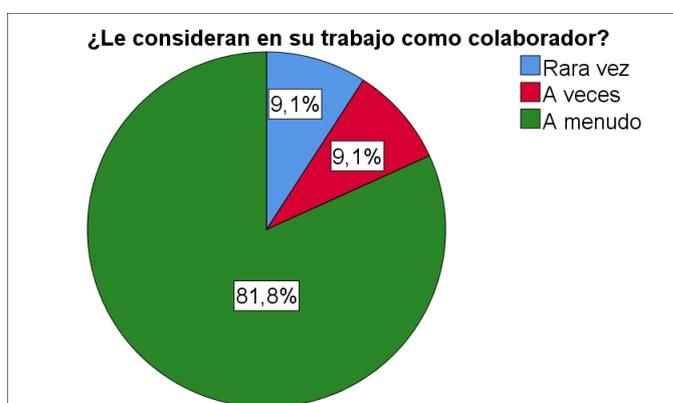
**Tabla 10** *Personas consideradas colaboradores en el trabajo*

		Frecuencia	%
Válido	Rara vez	1	9,1
	A veces	1	9,1
	A menudo	9	81,8
	Total	11	100,0

##### Análisis

En la tabla N° 10. Según los resultados el 9,1% de los encuestados indicó que raras veces le consideran en su trabajo como colaborador, el otro 9,1% confirmó que a veces son considerados como colaboradores y el 81,8% expresó que a menudo son considerados como colaboradores en la empresa.

**Figura 10** *Colaboradores en el trabajo*



##### Pregunta N° 10: ¿Le gratifican y/o reconocen por su rendimiento individual?

**Tabla 11** *Personas gratificadas por su rendimiento individual*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Rara vez	2	18,2
	A veces	6	54,5
	A menudo	3	27,3
	Total	11	100,0

### Análisis

En la tabla N° 11. Según los resultados el 18,2% de los encuestados indicó que raras veces gratificadas por su rendimiento individual, el 54,5% confirmó que a veces reciben reconocimientos por su rendimiento individual y el 27,3% expresó que a menudo son gratificadas por su rendimiento individual.

**Figura 11** *Gratificación por rendimiento individual*



**Pregunta N° 11: ¿Percibe gratificaciones por logros a nivel intelectual?**

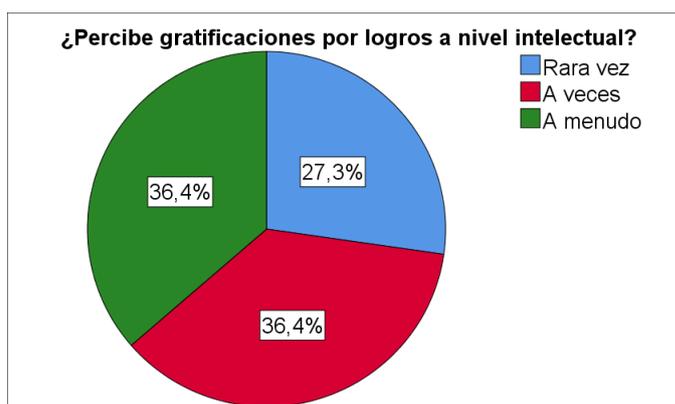
**Tabla 12** *Personas gratificadas por logros a nivel intelectual*

	Frecuencia	%
Válido Rara vez	3	27,3
A veces	4	36,4
A menudo	4	36,4
Total	11	100,0

### Análisis

En la tabla N° 12. Según los resultados el 27,4% de los encuestados indicó que raras veces son gratificados por logros a nivel intelectual, el 36,4% confirmó que a veces perciben gratificaciones por logros a nivel intelectual y el otro 36,4% expresó que a menudo perciben gratificaciones por logros a nivel intelectual.

**Figura 12** *Gratificación por logros a nivel intelectual*



**Pregunta N° 12: ¿Recibe coaching por parte de su institución?**

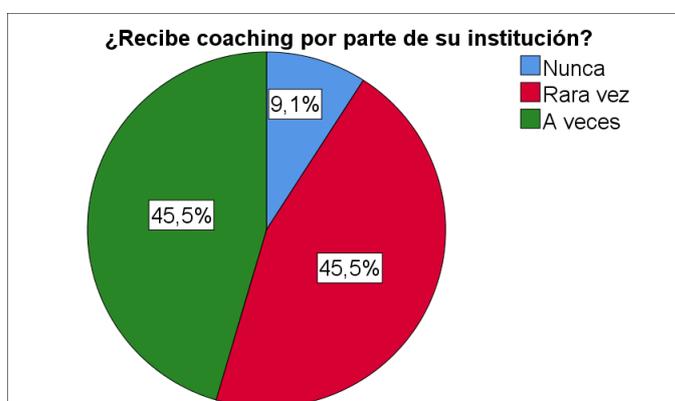
**Tabla 12** *Personas que reciben coaching*

		Frecuencia	%
Válido	Nunca	1	9,1
	Rara vez	5	45,5
	A veces	5	45,5
	Total	11	100,0

**Análisis**

En la tabla N° 13. Según los resultados el 9,1% de los encuestados indicó que nunca recibió coaching por parte de su institución, el 45,5% confirmó que raras veces recibió coaching por parte de su institución y el otro 45,5% expresó que a veces reciben coaching por parte de su institución.

**Figura 13** *Coaching Institucional*



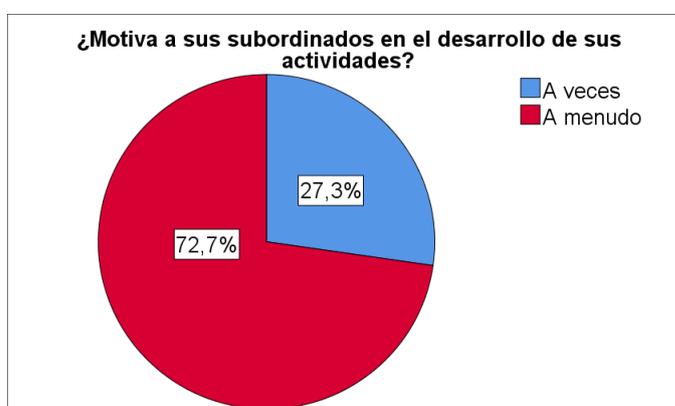
**Pregunta N° 13: ¿Motiva a sus subordinados en el desarrollo de sus actividades?**

**Tabla 13** *Personas que motivan a sus subordinados*

		Frecuencia	%
Válido	Rara vez	2	18,2
	A veces	9	81,8
	Total	11	100,0

**Análisis**

En la tabla N° 14. Según los resultados el 18,2% de los encuestados indicó que raras veces motivan a sus subordinados, el 81,8% confirmó que a veces motivan a sus subordinados.

**Figura 14** *Motivación a subordinados***Pregunta N° 14: ¿Motiva a sus subordinados en su crecimiento profesional?****Tabla 14** *Personas que motivan para el crecimiento profesional*

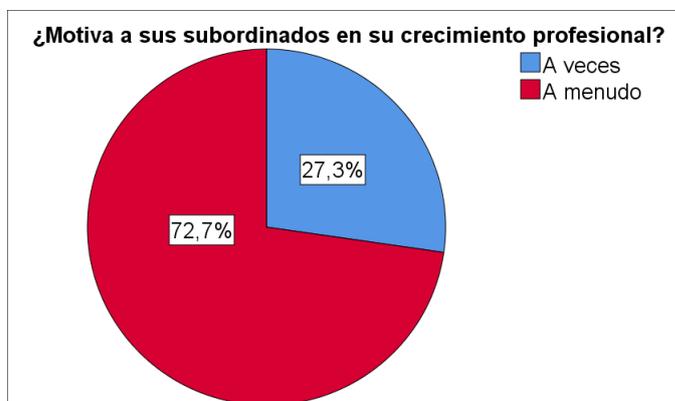
		Frecuencia	%
Válido	A veces	3	27,3
	A menudo	8	72,7
	Total	11	100,0

**Análisis**

En la tabla N° 15. Según los resultados el 27,3% de los encuestados indicó que a veces motivan a sus subordinados para su

crecimiento profesional, el 72,7% confirmó que a menudo motivan a sus subordinados para su crecimiento profesional.

**Figura 15** *Motivación para el crecimiento profesional*



**Pregunta N° 15:** ¿Tiene influencia sobre las decisiones de sus subordinados?

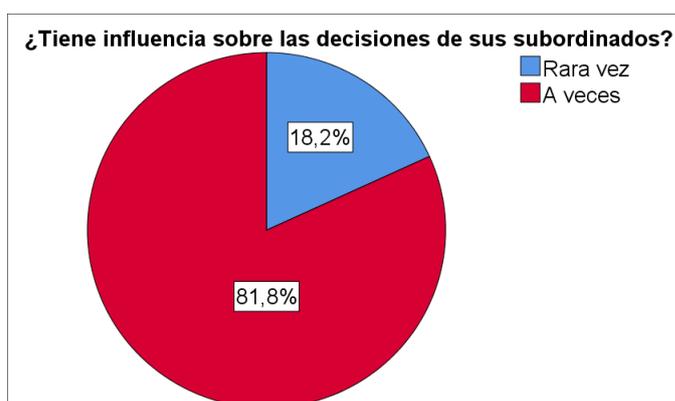
**Tabla 15** *Personas que tienen influencia sobre sus subordinados*

		Frecuencia	%
Válido	Rara vez	2	18,2
	A veces	9	81,8
	Total	11	100,0

### Análisis

En la tabla N° 16. Según los resultados el 18,2% de los encuestados indicó que raras veces tuvieron influencia sobre sus subordinados, el 81,8% confirmó que a veces tuvieron influencia sobre sus subordinados.

**Figura 16** *Influencia sobre sus subordinados*



**Pregunta N° 16: ¿Tiene influencia sobre la superación profesional de sus subordinados?**

**Tabla 16** *Personas que tienen influencia sobre superación profesional*

		Frecuencia	%
Válido	Nunca	2	18,2
	A veces	9	81,8
	Total	11	100,0

**Análisis**

En la tabla N° 17. Según los resultados el 18,2% de los encuestados indicó que nunca tuvieron influencia sobre la superación profesional de sus subordinados, el 81,8% confirmó que a veces tuvieron influencia sobre la superación profesional de sus subordinados.

**Figura 17** *Influencia sobre superación profesional*

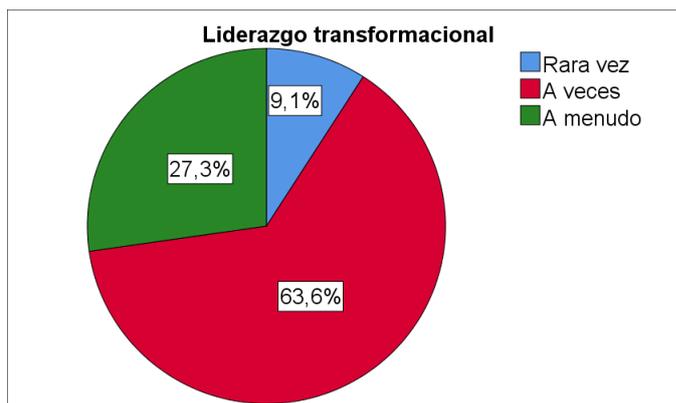


**Nivel Variable 02: Liderazgo Transformacional.**

**Tabla 17** *Nivel liderazgo transformacional*

		Frecuencia	%
Válido	Rara vez	1	9,1
	A veces	7	63,6
	A menudo	3	27,3
	Total	11	100,0

**Figura 18** *Nivel liderazgo transformacional*



El nivel liderazgo transformacional puede apreciarse en la figura y la tabla situadas más arriba. Se evidencia que el 9,1% de los encuestados indicó que raras veces hace uso del liderazgo transformacional, el 27,3% mencionó que a menudo emplea el liderazgo transformacional y el 63,6% de este nivel expresó que a veces utiliza el liderazgo transformacional.

En consecuencia, el 63,6% de los ejecutivos de la empresa FUTECH PERU S.A.C. a veces hacen uso del liderazgo transformacional en el ejercicio de sus funciones.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### Contrastación de la hipótesis general

La gestión del conocimiento influye en el liderazgo transformacional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

### Prueba de normalidad

**Tabla 18** Prueba de normalidad para gestión del conocimiento y liderazgo transformacional.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,332	11	,001	,756	11	,002
Liderazgo transformacional	,346	11	,001	,774	11	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se considerará la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que el tamaño de la muestra es inferior a 30, y el grado de significación es de  $p=0,002$  y  $0,004$ , respectivamente, valores ambos inferiores a  $0,05$ . Como resultado, se puede llegar a la conclusión de que no existe una distribución normal y, en consecuencia, es aceptable hacer uso del estadístico Rho de Spearman.

### Prueba de Hipótesis General

$H_0$  = La gestión del conocimiento no influye en el liderazgo transformacional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

$H_a$  = La gestión del conocimiento influye en el liderazgo transformacional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

El nivel de significancia se determina en  $0,05$

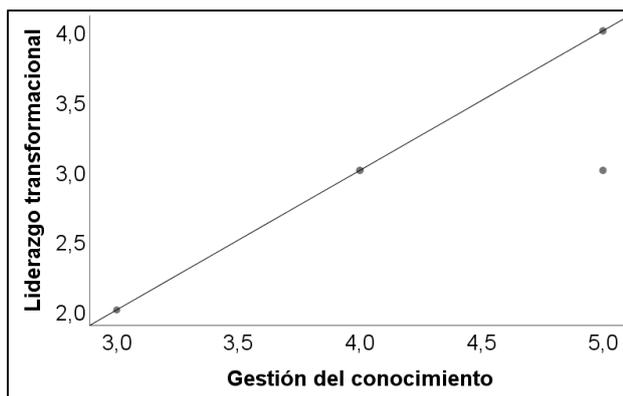
De acuerdo con la Tabla N° 18, existe una relación directa entre la gestión del conocimiento y el liderazgo transformacional en la empresa FUTECH PERU S.A.C., según la correlación de Spearman de  $0,687$ , lo que sugiere que existe una correlación directa entre ambas variables. La significación bilateral es de  $0,019$ , inferior a  $0,05$ , lo que indica que existe un vínculo significativo entre ambas variables.

**Tabla 19** *Correlación de Spearman para gestión del conocimiento y liderazgo transformacional*

		Gestión del conocimiento	Liderazgo transformacional
Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,687*
	Sig. (bilateral)	.	,019
	N	11	11
Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,687*	1,000
	Sig. (bilateral)	,019	.
	N	11	11

\*. La correlación es significativa en el nivel  $0,05$  (bilateral).

**Figura 19** *Gráfico de dispersión entre gestión del conocimiento y liderazgo transformacional*



Según la Figura 19, existe una correlación positiva entre la variable gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.; aunque el nivel de correlación entre las variables es directa, dado que los datos observados están alineados a la recta de regresión.

### Conclusión Estadística

Debido a que se determinó que la gestión del conocimiento sí tiene un impacto en el liderazgo transformacional dentro de la organización FUTECH PERU S.A.C., se aceptó la hipótesis alternativa y, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula.

### Contrastación de la Hipótesis Específica 01

La gestión del conocimiento influye en la consideración individual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

### Prueba de normalidad

**Tabla 20** Prueba de normalidad para gestión del conocimiento y consideración individual

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,332	11	,001	,756	11	,002
Consideración individual	,432	11	,000	,619	11	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se considerará la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que el tamaño de la muestra es inferior a 30, y el grado de significación es de  $p=0,002$  y  $0,000$ , respectivamente, valores ambos inferiores a  $0,05$ . Como resultado, se puede llegar a la conclusión de que no existe una distribución normal y, en consecuencia, es aceptable hacer uso del estadístico Rho de Spearman.

### Hipótesis Específica 01

$H_0$  = La gestión del conocimiento no influye en la consideración individual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

$H_a$  = La gestión del conocimiento influye en la consideración individual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

El nivel de significación se determinó en  $0,05$

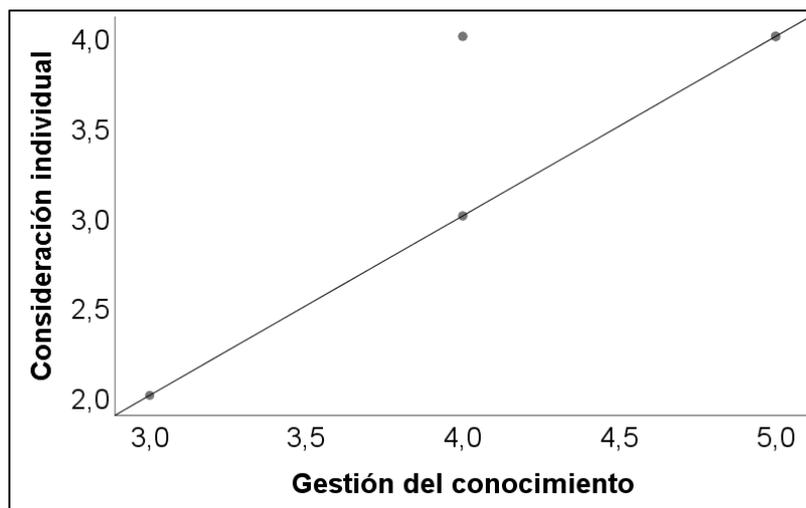
De acuerdo a la Tabla N° 22, existe una relación fuerte entre la gestión del conocimiento y la consideración individual en la empresa FUTECH PERU S.A.C., según la correlación de Spearman de  $0,748$ , lo que sugiere que existe una correlación directa entre ambas variables. La significación bilateral es de  $0,008$ , inferior a  $0,05$ , lo que indica que existe un vínculo significativo entre ambas variables.

**Tabla 21** *Correlación de Spearman para gestión del conocimiento y consideración individual*

		Gestión del conocimiento	Consideración individual
Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,748**
	Sig. (bilateral)	.	,008
	N	11	11
Consideración individual	Coefficiente de correlación	,748**	1,000
	Sig. (bilateral)	,008	.
	N	11	11

\*\* . La correlación es significativa en el nivel  $0,01$  (bilateral).

**Figura 20** *Gráfico de dispersión entre gestión del conocimiento y consideración*



Según la Figura 20, existe una correlación positiva entre la variable gestión del conocimiento y consideración individual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.; aunque el nivel de correlación entre las variables es fuerte, dado que los datos observados están alineados a la recta de regresión.

### Conclusión Estadística

Debido a que se determinó que la gestión del conocimiento sí tiene un impacto en la consideración individual dentro de la organización FUTECH PERU S.A.C., se aceptó la hipótesis alternativa y, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula.

### Contrastación de la Hipótesis Específica 02

La gestión del conocimiento influye en la estimulación intelectual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

### Prueba de normalidad

**Tabla 22** Prueba de normalidad para gestión del conocimiento y estimulación intelectual

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,332	11	,001	,756	11	,002
Estimulación intelectual	,346	11	,001	,774	11	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se considerará la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que el tamaño de la muestra es inferior a 30, y el grado de significación es de  $p=0,002$  y  $0,004$ , respectivamente, valores ambos inferiores a  $0,05$ . Como resultado, se puede llegar a la conclusión de que no existe una distribución normal y, en consecuencia, es aceptable hacer uso del estadístico Rho de Spearman.

### Hipótesis Específica 02

$H_0$  = La gestión del conocimiento no influye en la estimulación intelectual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

$H_a$  = La gestión del conocimiento influye en la estimulación intelectual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

El nivel de significación se determinó en  $0,05$

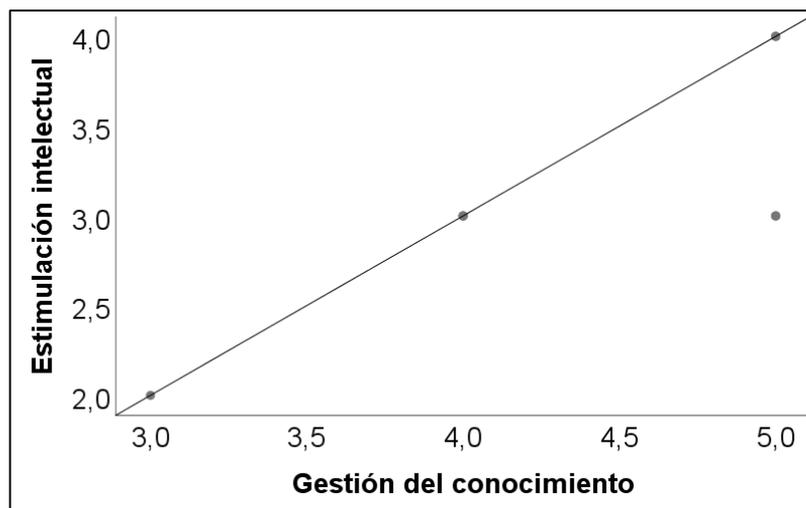
De acuerdo con la Tabla N° 24, existe una relación directa entre la gestión del conocimiento y la estimulación intelectual en la empresa FUTECH PERU S.A.C., según la correlación de Spearman de  $0,687$ , lo que sugiere que existe una correlación directa entre ambas variables. La significación bilateral es de  $0,019$ , inferior a  $0,05$ , lo que indica que existe un vínculo significativo entre ambas variables.

**Tabla 23** *Correlación de Spearman para gestión del conocimiento y estimulación intelectual*

		Gestión del conocimiento	Estimulación intelectual
Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,687*
	Sig. (bilateral)	.	,019
	N	11	11
Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	,687*	1,000
	Sig. (bilateral)	,019	.
	N	11	11

\*. La correlación es significativa en el nivel  $0,05$  (bilateral).

**Figura 21** *Gráfico de dispersión entre gestión del conocimiento y estimulación intelectual*



Según la Figura 21, existe una correlación positiva entre la variable gestión del conocimiento y estimulación intelectual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.; aunque el nivel de correlación entre las variables es directa, dado que los datos observados están alineados a la recta de regresión.

### Conclusión Estadística

Debido a que se determinó que la gestión del conocimiento sí tiene un impacto en la estimulación intelectual dentro de la organización FUTECH PERU S.A.C., se aceptó la hipótesis alternativa y, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula.

### Contrastación de la Hipótesis Específica 03

La gestión del conocimiento influye en la motivación inspiracional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

### Prueba de normalidad

**Tabla 24** Prueba de normalidad para gestión del conocimiento y motivación inspiracional

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,332	11	,001	,756	11	,002
Motivación inspiracional	,448	11	,000	,572	11	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se considerará la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que el tamaño de la muestra es inferior a 30, y el grado de significación es de  $p=0,002$  y  $0,000$ , respectivamente, valores ambos inferiores a  $0,05$ . Como resultado, se puede llegar a la conclusión de que no existe una distribución normal y, en consecuencia, es aceptable hacer uso del estadístico Rho de Spearman.

### Hipótesis Específica 03

$H_0$  = La gestión del conocimiento no influye en la motivación inspiracional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

$H_a$  = La gestión del conocimiento influye en la motivación inspiracional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

El nivel de significación se determinó en  $0,05$

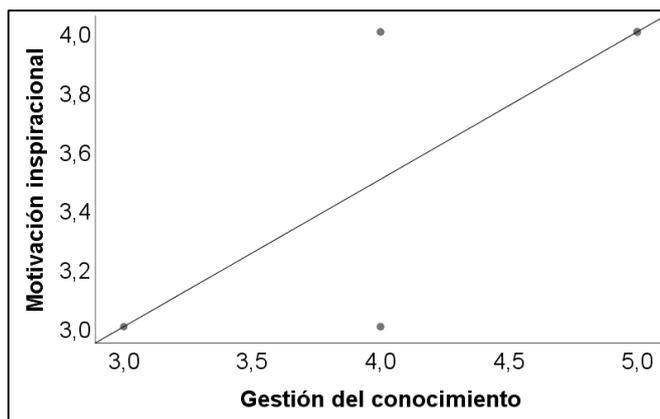
**Tabla 25** *Correlación de Spearman para gestión del conocimiento y motivación inspiracional*

		Gestión del conocimiento	Motivación inspiracional
Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,724*
	Sig. (bilateral)	.	,012
	N	11	11
Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	,724*	1,000
	Sig. (bilateral)	,012	.
	N	11	11

\*. La correlación es significativa en el nivel  $0,05$  (bilateral).

De acuerdo a la Tabla N° 26, existe una relación directa entre la gestión del conocimiento y la motivación inspiracional en la empresa FUTECH PERU S.A.C., según la correlación de Spearman de  $0,724$ , lo que sugiere que existe una correlación directa entre ambas variables. La significación bilateral es de  $0,012$ , inferior a  $0,05$ , lo que indica que existe un vínculo significativo entre ambas variables.

**Figura 22** *Gráfico de dispersión entre gestión del conocimiento y motivación inspiracional*



Según la Figura 22, existe una correlación positiva entre la variable gestión del conocimiento y motivación inspiracional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.; aunque el nivel de correlación entre las variables es alta, dado que los datos observados están alineados a la recta de regresión.

### Conclusión Estadística

Debido a que se determinó que la gestión del conocimiento sí tiene un impacto en la motivación inspiracional dentro de la organización FUTECH PERU S.A.C., se aceptó la hipótesis alternativa y, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula.

### Contrastación de la Hipótesis Específica 04

La gestión del conocimiento influye en la influencia idealizada en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

### Prueba de normalidad

**Tabla 26** Prueba de normalidad para gestión del conocimiento e influencia idealizada

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,332	11	,001	,756	11	,002
Influencia idealizada	,492	11	,000	,486	11	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se considerará la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que el tamaño de la muestra es inferior a 30, y el grado de significación es de  $p=0,002$

y 0,000, respectivamente, valores ambos inferiores a 0,05. Como resultado, se puede llegar a la conclusión de que no existe una distribución normal y, en consecuencia, es aceptable hacer uso del estadístico Rho de Spearman.

#### **Hipótesis Específica 04**

$H_0$  = La gestión del conocimiento no influye en la influencia idealizada en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

$H_a$  = La gestión del conocimiento influye en la influencia idealizada en la empresa FUTECH PERU S.A.C.

El nivel de significación se determinó en 0.05

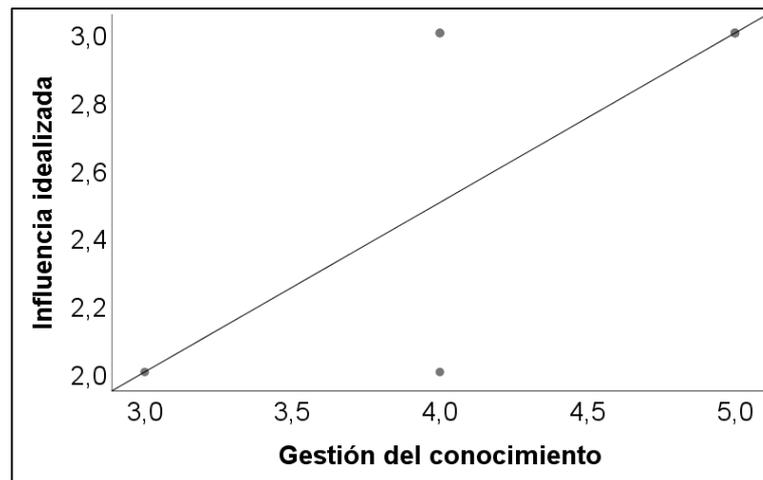
De acuerdo a la Tabla N° 28, existe una relación directa entre la gestión del conocimiento y la influencia idealizada en la empresa FUTECH PERU S.A.C., según la correlación de Spearman de 0.627, lo que sugiere que existe una correlación directa entre ambas variables. La significación bilateral es de 0,039, inferior a 0,05, lo que indica que existe un vínculo significativo entre ambas variables.

**Tabla 27** *Correlación de Spearman para gestión del conocimiento e influencia idealizada*

		Gestión del conocimiento	Influencia idealizada
Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,627*
	Sig. (bilateral)	.	,039
	N	11	11
Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	,627*	1,000
	Sig. (bilateral)	,039	.
	N	11	11

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Figura 23** *Gráfico de dispersión entre gestión del conocimiento e influencia idealizada*



Según la Figura 23, existe una correlación positiva entre la variable gestión del conocimiento e influencia idealizada en la empresa FUTECH PERU S.A.C.; aunque el nivel de correlación entre las variables es directa, dado que los datos observados están alineados a la recta de regresión.

### **Conclusión Estadística**

Debido a que se determinó que la gestión del conocimiento sí tiene un impacto en la influencia idealizada dentro de la organización FUTECH PERU S.A.C., se aceptó la hipótesis alternativa y, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1 Discusión de resultados**

Los resultados proporcionan apoyo a la hipótesis general que se propuso al principio de esta investigación. Según estos resultados, la gestión del conocimiento tiene un impacto beneficioso en el esfuerzo de FUTECH PERÚ S.A.C. por convertirse en una organización con liderazgo transformacional. Existe un grado sustancial de conexión directa entre los diversos componentes de la investigación, y esta correlación es estadísticamente significativa. Por tanto, se acepta la Hipótesis  $H_a$  y se rechaza la Hipótesis  $H_0$ . Estos resultados guardan similitud con los resultados obtenidos en los estudios Dolores Paulina Bermeo Heredia (2022), María Celeste Berettera (2021), Matilde Brotons Martínez (2021), Jessica Alexi Rocha Tamayo (2020), Rainer Leonardo Murillo Romero (2020), Roberto Agustín García Vélez (2019), Edwin Quispe Alcarraz (2021), Judith Lucila Quispe Alcalá (2021), Marisol Castro Palet (2020), Cinthia Torres Díaz (2020), Carlos David Calderón Aguirre (2020), Anahí Zulema Reynoso Fernández (2020), quienes mediante pruebas estadísticas, lograron demostrar que existe una relación positiva entre los factores de la gestión del conocimiento y el liderazgo transformacional.

#### **Consideración Individual**

En la hipótesis específica N° 01, se planteó que “La gestión del conocimiento influye en la consideración individual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.”.

La correlación entre la gestión del conocimiento y consideración individual es alta y sus resultados son significativos. Por tanto, aceptamos la hipótesis  $H_a$  y rechazamos la hipótesis  $H_0$ .

El 9,1% de los encuestados indicó que raras veces le consideran en su trabajo como colaborador, el otro 9,1% confirmó que a veces son considerados

como colaboradores y el 81,8% expresó que a menudo son considerados como colaboradores en la empresa.

El 18,2% de los encuestados indicó que raras veces son gratificados por su rendimiento individual, el 54,5% confirmó que a veces reciben reconocimientos por su rendimiento individual y el 27,3% expresó que a menudo son gratificadas por su rendimiento individual.

### **Estimulación Intelectual**

En la hipótesis específica N° 02, se planteó que “La gestión del conocimiento influye en la estimulación intelectual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.”.

La correlación entre la gestión del conocimiento y estimulación intelectual es baja pero los resultados son significativos. Por tanto, aceptamos la hipótesis  $H_a$  y rechazamos la hipótesis  $H_0$ .

El 27,4% de los encuestados indicó que raras veces son gratificados por logros a nivel intelectual, el 36,4% confirmó que a veces perciben gratificaciones por logros a nivel intelectual y el otro 36,4% expresó que a menudo perciben gratificaciones por logros a nivel intelectual.

El 9,1% de los encuestados indicó que nunca recibió coaching por parte de su institución, el 45,5% confirmó que raras veces recibió coaching por parte de su institución y el otro 45,5% expresó que a veces reciben coaching por parte de su institución.

### **Motivación Inspiracional**

En la hipótesis específica N° 03, se planteó que “La gestión del conocimiento influye en la motivación inspiracional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.”.

La correlación entre la gestión del conocimiento y motivación inspiracional es alta y sus resultados son significativos. Por tanto, aceptamos la hipótesis  $H_a$  y rechazamos la hipótesis  $H_0$ .

El 18,2% de los encuestados indicó que raras veces motivan a sus subordinados, el 81,8% confirmó que a veces motivan a sus subordinados.

El 27,3% de los encuestados indicó que a veces motivan a sus subordinados para su crecimiento profesional, el 72,7% confirmó que a menudo motivan a sus subordinados para su crecimiento profesional.

### **Influencia Idealizada**

En la hipótesis específica N° 04, se planteó que “La gestión del conocimiento influye en la influencia idealizada en la empresa FUTECH PERU S.A.C.”.

La correlación entre la gestión del conocimiento y motivación inspiracional es alta y sus resultados son significativos. Por tanto, aceptamos la hipótesis  $H_a$  y rechazamos la hipótesis  $H_0$ .

El 18,2% de los encuestados indicó que raras veces tuvieron influencia sobre sus subordinados, el 81,8% confirmó que a veces tuvieron influencia sobre sus subordinados.

El 18,2% de los encuestados indicó que nunca tuvieron influencia sobre la superación profesional de sus subordinados, el 81,8% confirmó que a veces tuvieron influencia sobre la superación profesional de sus subordinados.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

En el transcurso del estudio se identificó el nivel de efecto que existe entre las dos variables, liderazgo transformacional y gestión del conocimiento, en el contexto de la empresa FUTECH PERU S.A.C. Existe un vínculo que puede considerarse directo y sustancial ( $r=0.687$ ,  $p=0.019<0.05$ ). La mayoría de los trabajadores tiene un grado de gestión del conocimiento que es de 54.5%, mientras que el nivel de liderazgo transformacional que tiene la mayoría de trabajadores es del 63.6%.

Se ha confirmado que la gestión del conocimiento y la consideración individual están relacionadas entre sí en el contexto de la empresa FUTECH PERU S.A.C., ya que se ha establecido un vínculo entre ambas. Según  $r=0.748$ ,  $p=0.008<0.05$ ., existe una conexión fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables.

Dentro de la organización FUTECH PERU S.A.C., se ha descubierto que existe una conexión entre los conceptos de gestión del conocimiento y estimulación intelectual. Se ha determinado que existe una asociación sustancial y directa, que puede ser representada como  $r=0.687$ ,  $p=0.019<0.05$ .

Se ha encontrado que los siguientes factores tienen relación entre la motivación inspiracional y la gestión del conocimiento en la empresa FUTECH PERU S.A.C. Se ha determinado que existe una correlación sustancial y robusta, la cual puede ser representada como  $r=0.724$ ,  $p=0.012<0.05$ .

Se investigaron los factores de gestión del conocimiento e influencia idealizada de la empresa FUTECH PERU S.A.C., encontrándose que existe una conexión entre ambos. Se ha determinado que existe una asociación sustancial y directa, la cual se puede representar como  $r=0.627$ ,  $p=0.039<0.05$ .

## **6.2 Recomendaciones**

La empresa FUTECH PERU S.A.C. requiere establecer un centro de instrucción para su personal ejecutivo con el fin de gestionar eficazmente el conocimiento de la empresa y, en consecuencia, garantizar un efectivo liderazgo transformacional al interior de la organización.

La empresa FUTECH PERU S.A.C. debe instituir programas de contraprestación individual, los cuales deben ser favorables para valorar el trabajo de los trabajadores de la empresa y premiarlos por su desempeño individual.

Es importante para FUTECH PERU S.A.C. crear programas de estimulación intelectual para reconocer y apreciar los logros intelectuales de sus ejecutivos.

La empresa FUTECH PERU S.A.C. debe desarrollar seminarios inspiradores y motivacionales de manera permanente, cuya finalidad es estimular a los subordinados en el desempeño de sus actividades.

Es necesario que la empresa FUTECH PERU S.A.C. ponga en marcha programas de influencia idealizada, que a la larga conduzcan a incrementar el grado de influencia que tengan sus ejecutivos sobre las decisiones que toman sus subordinados.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes bibliográficas

- Alnuaimi, B., Singh, S., Ren, S., Budhwar, P., & Vorobyev, D. (2022). Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy. *Journal of Business Research*, 636-648. doi:10.1016/j.jbusres.2022.03.038
- Antunes, H. d., & Pinheiro, P. (2020). Linking knowledge management, organizational learning and memory. *Journal of Innovation & Knowledge*, 140-149.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 441 - 462.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. New York: Psychology Press. doi:https://doi.org/10.4324/9781410617095
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. doi:https://doi.org/10.4324/9781410617095
- Briceño, B., Strand, K., & Marshall, M. (20 de 02 de 2020). *Blogs escritos por empleados del BID*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/conocimiento-abierto/es/gestion-conocimiento-recursos/>
- Duhon, B. G. (1998). *It's All in our Heads*.
- Estrada Mejía, S. (2007). Liderazgo a través de la Historia. *Scientia et Technica Año XIII, No 34*, 343. doi:https://doi.org/10.22517/23447214.5621
- Fu, N., Patrick, F., Denise, R., & Tim, M. (2021). Resolving the individual helping and objective job performance dilemma: The moderating effect of team reflexivity. *Journal of Business Research*, 129( March)., 236–243.
- García Guiliany, J., Paz Marcano, A., & Suarez Barros, H. (2022). Elementos de la Filosofía de Gestión que sustentan la competitividad en empresas del sector construcción. *Revista de Ciencias Sociales (RCS) (Ve)*, XXVIII(Especial 5), 184-197. doi:https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38155
- González, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. doi:https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o\_y\_metodologia\_de\_la\_investigacion.pdf
- López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, volume 140, 361-369. doi:https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006

- Mendoza Solis, M., García Alcaraz, J. L., & Avelar Sosa, L. (2020). *El Liderazgo Transformacional: Una revisión de literatura*. México: Elibro Online - Academia Journals. doi:<http://cathi.uacj.mx/20.500.11961/16032>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Illinois: Entrepreneurial Leadership Historical Research. doi:<https://ssrn.com/abstract=1496713>
- Padilla Alvarado, J. R., Cortina Nuñez, M. d., & Lozana Medina, J. L. (2020). *Gestión del Conocimiento - Perspectiva Multidisciplinaria*. Venezuela: Fondo Editorial Universitario de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago Jesús María Semprúm - Santa Bárbara del Zulia - Estado Zulia - Venezuela. doi:<https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/3435>
- Rodríguez Gómez, D. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. *Educar : [revista del Departament de Pedagogia i de Didàctica] de la Universitat Autònoma de Barcelona . Departament de Pedagogia Aplicada*, 25-39. doi:<https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/58019>
- Sørli, H., Hetland, J., Bakker, A., Roar, E., & Olav, O. (2022). Daily autonomy and job performance: Does person-organization fit act as a key resource?., *Journal of Vocational Behavior*, 133 (December 2021), 1-15. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103691>
- Tapia Castilla, Z. C., & Antequera Ripoll, J. M. (2020). El Liderazgo Transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *AD-GNOSIS*, 119-134. doi:<https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.443>

**ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TITULO: “GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL  
EN LA EMPRESA FUTECH PERU S.A.C.”**

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variables</b>	<b>Diseño de investigación</b>
¿De qué manera la gestión del conocimiento influye en el liderazgo transformacional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.?	Determinar cómo influye la gestión del conocimiento en el liderazgo transformacional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.	La gestión del conocimiento influye en el liderazgo transformacional en la empresa FUTECH PERU S.A.C .	<b>Variable Independiente:</b>  Gestión del Conocimiento.  <b>Dimensiones:</b>	<b>Ámbito:</b> El ámbito de investigación se desarrollará en la empresa FUTECH PERU S.A.C.; Lima-Lima-Lima.  <b>Tipo de estudio:</b> Básica
<b>Problema específico</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización del conocimiento</li> <li>• Externalización del conocimiento</li> <li>• Combinación del conocimiento</li> <li>• Internalización del conocimiento.</li> </ul>	<b>Enfoque del estudio:</b> Cuantitativo  <b>Diseño de investigación:</b> Diseño No experimental Transeccional  <b>Nivel de estudio:</b> Correlacional  <b>Población:</b> 12 Directivos  <b>Muestra:</b> 11
a) ¿De qué manera la gestión del conocimiento influye en la consideración individual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.?	a) Determinar cómo influye la gestión del conocimiento en la consideración individual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.	a) La gestión del conocimiento influye en la consideración individual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.		
b) ¿De qué manera la gestión del conocimiento influye en la estimulación intelectual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.?	b) Determinar cómo influye la gestión del conocimiento en la estimulación intelectual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.	b) La gestión del conocimiento influye en la estimulación intelectual en la empresa FUTECH PERU S.A.C.		
			<b>Variable Dependiente:</b>  Liderazgo Transformacional.	

<p>c) ¿De qué manera la gestión del conocimiento influye en la motivación inspiracional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.?</p>	<p>c) Determinar cómo influye la gestión del conocimiento en la motivación inspiracional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.</p>	<p>c) La gestión del conocimiento influye en la motivación inspiracional en la empresa FUTECH PERU S.A.C.</p>	<p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consideración individual</li> <li>• Estimulación intelectual</li> <li>• Motivación inspiracional</li> <li>• Influencia idealizada.</li> </ul>	<p><b>Instrumento de Recolección de Datos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Paquete Estadístico de Análisis de Datos:</b> SPSS</p>
<p>d) ¿De qué manera la gestión del conocimiento influye en la influencia idealizada en la empresa FUTECH PERU S.A.C.?</p>	<p>d) Determinar cómo influye la gestión del conocimiento en la influencia idealizada en la empresa FUTECH PERU S.A.C.</p>	<p>d) La gestión del conocimiento influye en la influencia idealizada en la empresa FUTECH PERU S.A.C.</p>		

**ANEXO 02**  
**INSTRUMENTOS – CUESTIONARIO**

I. Marque con una equis (X) en la casilla correspondiente:

a. Género:

Masculino	
Femenino	

b. Grado académico alcanzado:

Grado de doctor	
Grado de maestro	
Título profesional	
Grado de bachiller	
Otro	

II. Instrucciones:

En el siguiente cuadro marque con una equis “X” según corresponda, tomando en consideración lo siguiente:

Siempre = 5    A menudo = 4    A veces = 3    Rara vez = 2    Nunca = 1

<b>Variable 01: Gestión del conocimiento</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>DIM_01</b>	<b>Dimensión Socialización del conocimiento.</b> Aquí se desea recabar informar asociada a intercambio de conocimientos, gestión de capacitación).					
P1	¿Intercambia sus conocimientos con sus colegas?					
P2	¿Gestiona capacitación para todo su equipo de trabajo?					
<b>DIM_02</b>	<b>Dimensión Externalización del conocimiento.</b> Aquí se desea recabar informar asociada a personas que manifiestan sus ideas y participan de la gestión en elaboración y codificación de documentación.					
P3	¿Las personas manifiestan sus ideas?					
P4	¿Participa de la gestión en elaboración y codificación de documentación?					

<b>DIM_03</b>	<b>Dimensión Combinación del conocimiento.</b> Aquí se desea recabar informar asociada a personas combinan, editan y procesan nuevo conocimiento y la utilidad para la toma de decisiones.					
P5	¿Las personas combinan, editan y procesan nuevo conocimiento?					
P6	¿Su conocimiento es de utilidad para la toma de decisiones?					
<b>DIM_04</b>	<b>Dimensión Internalización del conocimiento.</b> Aquí se desea recabar informar asociada a personas que reconocen el conocimiento relevante y si participa de reuniones con las personas.					
P7	¿Sabe si las personas reconocen el conocimiento relevante?					
P8	¿Participa de las reuniones con las personas?					
<b>Variable 02: Liderazgo transformacional</b>		1	2	3	4	5
<b>DIM_01</b>	<b>Dimensión Consideración individual.</b> Aquí se desea recabar informar asociada a considerar el trabajo del colaborador y gratificar su rendimiento individual.					
P9	¿Le consideran en su trabajo como colaborador?					
P10	¿Le gratifican y/o reconocen por su rendimiento individual?					
<b>DIM_02</b>	<b>Dimensión Estimulación intelectual.</b> Aquí se desea recabar informar asociada a gratificación por logros a nivel intelectual y coaching por parte de su institución.					
P11	¿Percibe gratificaciones por logros a nivel intelectual?					
P12	¿Recibe coaching por parte de su institución?					
<b>DIM_03</b>	<b>Dimensión Motivación inspiracional.</b> Aquí se desea recabar informar asociada a motivar a sus subordinados en el desarrollo de sus actividades y crecimiento profesional.					
P13	¿Motiva a sus subordinados en el desarrollo de sus actividades?					
P14	¿Motiva a sus subordinados en su crecimiento profesional?					
<b>DIM_04</b>	<b>Dimensión Influencia idealizada.</b> Aquí se desea recabar informar asociada al grado de influencia sobre las decisiones y superación profesional de sus subordinados.					
P15	¿Tiene influencia sobre las decisiones de sus subordinados?					
P16	¿Tiene influencia sobre la superación profesional de sus subordinados?					

**ANEXO 03**  
**DATA DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD**

VARIABLE 01								VARIABLE 02							
DIM_01		DIM_02		DIM_03		DIM_04		DIM_01		DIM_02		DIM_03		DIM_04	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3
5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	2	4	4	3	3
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	2	4	4	3	3
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	2	4	4	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3
5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	2	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3
5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	2	1
3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	1	3	3	2	1

**ANEXO 04**  
**ESTADÍSTICAS DEL TOTAL DE ELEMENTOS**

**Confiabilidad Variable 1: Gestión del conocimiento**

Prueba piloto: 11

Ítems: 8

Factor Alfa de Cronbach	Número de elementos
,911	8

**Tabla 28** Estadísticas de total de elemento – Gestión del conocimiento

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Intercambia sus conocimientos con sus colegas?	30,00	11,200	,869	,884
¿Gestiona capacitación para todo su equipo de trabajo?	30,00	11,200	,869	,884
¿Las personas manifiestan sus ideas?	30,18	9,364	,964	,877
¿Participa de la gestión en elaboración y codificación de documentación?	30,45	12,473	,764	,896
¿Las personas combinan, editan y procesan nuevo conocimiento?	30,45	12,473	,764	,896

¿Su conocimiento es de utilidad para la toma de decisiones?	29,91	15,091	,083	,940
¿Sabe si las personas reconocen el conocimiento relevante?	30,64	13,655	,865	,903
¿Participa de las reuniones con las personas?	30,18	11,764	,747	,896

### Confiabilidad Variable 2: Liderazgo transformacional

Prueba piloto: 11

Ítems: 8

Factor Alfa de Cronbach	Número de elementos
,883	8

**Tabla 29** Estadísticas de total de elemento – Liderazgo transformacional

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Le consideran en su trabajo como colaborador?	21,45	10,873	,767	,856
¿Le gratifican y/o reconocen por su rendimiento individual?	22,09	10,891	,688	,865
¿Percibe gratificaciones por logros a nivel intelectual?	22,09	12,691	,200	,926
¿Recibe coaching por parte de su institución?	22,82	10,964	,705	,863

¿Motiva a sus subordinados en el desarrollo de sus actividades?	21,45	11,673	,837	,858
¿Motiva a sus subordinados en su crecimiento profesional?	21,45	11,673	,837	,858
¿Tiene influencia sobre las decisiones de sus subordinados?	22,36	12,055	,835	,862
¿Tiene influencia sobre la superación profesional de sus subordinados?	22,55	9,873	,794	,853