

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Liderazgo auténtico y gestión del onboarding en los
colaboradores de una empresa Huancayo, 2024**

Nohelia Silvana Cajas Rodriguez

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Huancayo, 2025

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decana de la Facultad de Humanidades
DE : Cindy Raquel Marca Quillatupa
Asesor de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 5 de Mayo de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

Liderazgo Auténtico y Gestión del Onboarding en los colaboradores de una Empresa
Huancayo, 2024

Autores:

1. Nohelia Silvana Cajas Rodriguez – EAP. Psicología

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 18 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- | | | |
|---|--|-----------------------------|
| • Filtro de exclusión de bibliografía | SI ☒ | NO ☐ |
| • Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
(Nº de palabras excluidas: 20) | SI ☒ | NO ☐ |
| • Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante | SI ☒ | NO ☐ |

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

Índice de contenido

Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
Capítulo I: Planteamiento del estudio.....	13
1.1. Planteamiento y formulación del problema	13
1.1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.1.2. Formulación del problema.....	17
A. Problema general	17
B. Problemas específicos.....	18
1.2. Determinación de objetivos	18
1.2.1. Objetivo general	18
1.2.2. Objetivos específicos.....	18
1.3. Justificación e importancia del estudio.....	19
1.3.1. Justificación Teórica.....	19
1.3.2. Justificación Práctica.....	19
1.3.3. Justificación Metodológica	20
1.4. Limitaciones	20
Capítulo II: Marco Teórico.....	21
2.1. Antecedentes del problema.....	21
2.1.1. Antecedentes Internacionales	21
2.1.2. Antecedentes Nacionales	27
2.1.3. Antecedentes Locales	30
2.2. Bases teóricas.....	33
2.2.1. Liderazgo Auténtico	33
A. Concepto de Liderazgo	33
B. Concepto de Liderazgo Auténtico	33
C. Teorías del Liderazgo Auténtico	35
2.2.2. Onboarding	52

A. Concepto de Onboarding	52
B. Teorías del Onboarding	55
2.3. Definición de términos básicos	68
Capítulo III: Hipótesis y variables	70
3.1. Hipótesis	70
3.1.1. Hipótesis general.....	70
3.1.2. Hipótesis específicas.....	70
3.2. Identificación y clasificación de las variables	70
3.3. Operacionalización	71
Capítulo IV: Metodología del estudio.....	75
4.1. Método, Tipo y alcance de investigación	75
4.1.1. Método	75
4.1.2. Tipo y alcance	75
4.1.3. Diseño de investigación.....	75
4.2. Población y muestra.....	77
4.2.1. Población	77
4.2.2. Muestra	78
4.3. Criterios de exclusión e inclusión	79
4.3.1. Exclusión.....	79
4.3.2. Inclusión	80
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	80
4.4.1. Técnicas.....	80
4.4.2. Instrumentos.....	80
A. Cuestionario de Liderazgo Auténtico.....	80
B. Cuestionario de Gestión del Onboarding	82
4.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	84
4.6. Aspectos Éticos.....	84
Capítulo V: Resultados y Discusión	86
5.1. Resultados descriptivos.....	86
5.1.1. Resultados sociodemográficos.....	86

5.1.2. Resultados descriptivos de las variables	90
A) Análisis descriptivo de la variable Liderazgo auténtico.....	92
B) Análisis descriptivo de la variable Gestión del Onboarding.	101
5.2. Resultado inferencial	110
5.2.1. Prueba de hipótesis	110
A. Contrastación de la hipótesis general	110
B. Contrastación de la hipótesis específica 1	114
C. Contrastación de la hipótesis específica 2	116
D. Contrastación de la hipótesis específica 3	119
E. Contrastación de la hipótesis específica 4	122
5.3. Discusión de resultados	125
Conclusiones	132
Recomendaciones	135
Referencias Bibliográficas	137
Apéndice A.	154
Apéndice B.	156
Apéndice C.	158
Apéndice D.	160
Apéndice E.	162
Apéndice F.	189

Índice de tablas

Tabla 1: Dimensiones del Liderazgo Auténtico	41
Tabla 2: Operacionalización de la variable Liderazgo Auténtico	71
Tabla 3: Operacionalización de la variable Gestión del onboarding.....	72
Tabla 4: Cantidad del personal por Área	79
Tabla 5: Análisis de confiabilidad de la variable Liderazgo Auténtico	82
Tabla 6: Análisis de Confiabilidad de la variable Gestión del Onboarding	84
Tabla 7: Cantidad de participantes según su edad	86
Tabla 8: Cantidad de participantes según su sexo	87
Tabla 9: Cantidad de participantes según su Área laboral.....	88
Tabla 10: Cantidad de participantes según el tiempo que labora en la empresa	89
Tabla 11: Recuento y porcentajes de la variable asociativa: Liderazgo Auténtico	92
Tabla 12: Recuento y porcentajes de la Dimensión 1: Conciencia de sí mismo	94
Tabla 13: Recuento y porcentajes de la Dimensión 2: Perspectiva moral internalizada...	96
Tabla 14: Recuento y porcentajes de la Dimensión 3: Procesamiento equilibrado	98
Tabla 15: Recuento y porcentajes de la Dimensión 4: Transparencia relacional	99
Tabla 16: Recuento y porcentajes de la variable de supervisión: Gestión del Onboarding	101
Tabla 17: Recuento y porcentajes de la Dimensión 1: Integración	103
Tabla 18: Recuento y porcentajes de la Dimensión 2: Entrenamiento	104
Tabla 19: Recuento y porcentajes de la Dimensión 3: Compromiso.....	106
Tabla 20: Recuento y porcentajes de la Dimensión 4: Seguimiento	108
Tabla 21: Prueba Correlación de Spearman para la hipótesis general	112
Tabla 22: Prueba Correlación de Spearman para la hipótesis específica 1	115
Tabla 23: Prueba Correlación de Spearman para la hipótesis específica 2	118
Tabla 24: Prueba Correlación de Spearman para la hipótesis específica 3	121
Tabla 25: Prueba Correlación de Spearman para la hipótesis específica 4	124

Índice de figuras

Figura 1 Descripción causa y efecto del Liderazgo Auténtico según la Teoría de Bill George y Peter Sims.....	45
Figura 2 Desarrollo del componente Moral del Liderazgo Auténtico.....	51
Figura 3 Concepto de Onboarding	53
Figura 4 Onboarding como proceso de “socialización organizacional”	54
Figura 5 Beneficios del Onboarding	66
Figura 6 Cantidad de participantes según su edad	86
Figura 7 Cantidad de participantes según su sexo	87
Figura 8 Cantidad de participantes según su Área laboral	88
Figura 9 Cantidad de participantes según el tiempo que labora en la empresa.....	89
Figura 10 Gráfica de barras de la variable asociativa: Liderazgo Auténtico.....	93
Figura 11 Gráfica de barras de la Dimensión 1: Conciencia de sí mismo.....	95
Figura 12 Gráfica de barras de la Dimensión 2: Perspectiva moral internalizada	96
Figura 13 Gráfica de barras de la Dimensión 3: Procesamiento equilibrado	98
Figura 14 Gráfica de barras de la Dimensión 4: Transparencia relacional.....	100
Figura 15 Gráfica de barras de la variable de supervisión: Gestión del Onboarding	102
Figura 16 Gráfica de barras de la Dimensión 1: Integración.....	103
Figura 17 Gráfica de barras de la Dimensión 2: Entrenamiento	105
Figura 18 Gráfica de barras de la Dimensión 3: Compromiso	107
Figura 19 Gráfica de barras de la Dimensión 4: Seguimiento.....	109
Figura 20 Gráfico de dispersión de puntos de la hipótesis general.....	112
Figura 21 Gráfico de dispersión de puntos de la hipótesis específica 1	115
Figura 22 Gráfico de dispersión de puntos de la hipótesis específica 1	118
Figura 23 Gráfico de dispersión de puntos de la hipótesis específica 3	121
Figura 24 Gráfico de dispersión de puntos de la hipótesis específica 4	124

Resumen

El propósito de la investigación consistió en determinar la relación directa entre el liderazgo auténtico y gestión del onboarding en los colaboradores de una empresa. La investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional. La selección de la muestra se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que se seleccionaron únicamente a las sedes de Huancayo de la organización, la cual estuvo constituida por 100 colaboradores. En cuanto a los métodos estadísticos empleados, se utilizaron tanto los descriptivos e inferenciales, como la prueba no paramétrica correlación de Spearman para la contrastación de hipótesis. Esta prueba se realizó con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05 = 5\%$, con un nivel de confianza del 95% para cálculo del p-valor. Se obtuvo como resultado que se rechaza la hipótesis nula con un p-valor = 0.000 y se acepta la hipótesis alterna de la investigación, en el sentido que, existe relación directa entre el liderazgo auténtico y gestión del onboarding en los colaboradores de una empresa.

Palabras claves: Liderazgo Auténtico, Gestión del Onboarding, autenticidad, integración laboral.

Abstract

The purpose of the research was to determine the direct relationship between authentic leadership and onboarding management among the employees of a company. The research is framed within a quantitative approach, with a correlational scope and a non-experimental, descriptive-correlational design. The sample selection was carried out through non-probabilistic convenience sampling, given that only the Huancayo branches of the organization were selected, comprising a total of 100 employees. Regarding the statistical methods employed, both descriptive and inferential methods were used, as well as the non-parametric Spearman correlation test for hypothesis testing, this test was performed with a significance level of $\alpha = 0.05 = 5\%$, with a confidence level of 95% for p-value calculation. The results showed that the null hypothesis was rejected with a p-value = 0.000, and the alternative hypothesis of the research was accepted, indicating that there is a direct relationship between authentic leadership and onboarding management among the employees of a company.

Keywords: Authentic Leadership, Onboarding Management, authenticity, work integration.