



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y Productividad laboral en el área
comercial de una universidad privada en San Juan de
Lurigancho –2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Aranguren Alejos, Zeus Moisés (orcid.org/0000-0002-1107-1248)

ASESOR:

Dr. Burgos Vera Oscar Augusto (orcid.org/0000-0002-1190-4270)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico empleo y emprendimiento

Lima - Perú

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mis padres quienes me enseñaron el amor por la familia y siempre me motivaron a ser mejor, a mi esposa e hijas, que me dieron su apoyo incondicional en esta etapa de esfuerzo y quienes son mi principal razón para buscar la superación cada día de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios quien me dio la vida y la oportunidad de poder ser una persona de bien.

Agradezco a mis padres por la formación que me dieron y la fortaleza de nunca rendirme.

Agradezco a mi esposa e hijas por hacerme fuerte y permitirme ser referente en sus vidas.

Agradezco a mis amigos que creyeron en mí y me brindaron su apoyo incondicional.

Agradezco a mi universidad por darme la oportunidad de ser un profesional con valores.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de la investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1: Liderazgo transformacional	13
Tabla 2 Operacionalización de la variable 2: Productividad laboral	14
Tabla 3 Niveles de confiabilidad	17
Tabla 4 Confiabilidad de instrumento Liderazgo transformacional	17
Tabla 5 Fiabilidad alfa de Cronbach	17
Tabla 6 Confiabilidad de instrumento Productividad laboral	18
Tabla 7 Fiabilidad alfa de Cronbach	18
Tabla 8 Frecuencia y porcentajes del liderazgo transformacional	20
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de la productividad laboral	20
Tabla 10 Tabla cruzada del liderazgo transformacional y productividad laboral	21
Tabla 11 Tabla cruzada de la estimulación intelectual y productividad laboral	22
Tabla 12 Tabla cruzada de la consideración individualizada y productividad laboral	23
Tabla 13 Tabla cruzada de la motivación inspiradora y productividad laboral	24
Tabla 14 Tabla cruzada de la influencia idealizada y productividad laboral	25
Tabla 15 Prueba de normalidad para la variable liderazgo transformacional	26
Tabla 16 Prueba de normalidad para la variable productividad laboral	27
Tabla 17 Prueba de hipótesis general	29
Tabla 18 Prueba de hipótesis específica 1	30
Tabla 19 Prueba de hipótesis específica 2	31
Tabla 20 Prueba de hipótesis específica 3	32
Tabla 21 Prueba de hipótesis específica 4	33

Índice de figuras

Figura 1 Frecuencia variable liderazgo transformacional	74
Figura 2 Frecuencia de la variable productividad laboral	75

Resumen

El estudio se basó en analizar las variables liderazgo transformacional y productividad laboral, el objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022.

El método empleado en el estudio fue hipotético deductivo de enfoque cuantitativo, de tipo básica de nivel descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal, se tomó como muestra 33 colaboradores del área comercial de una universidad privada en el distrito de San Juan de Lurigancho, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario con escala tipo Likert, se consideró para la variable liderazgo transformacional utilizando 20 preguntas y para productividad laboral 20 preguntas, la validez de los instrumentos se efectuó a través del juicio de tres expertos, para medir la confiabilidad se empleó el alfa de Cronbach el mismo que arrojó un valor de 0,894 para la variable liderazgo transformacional y 0,888 para la variable productividad laboral

El procedimiento estadístico de los datos fue examinado a través del SSPS, mediante el cual se obtuvieron los resultados estadísticos alcanzando un Rho de Spearman Rho de = 0, 580, este grado de correlación afirmo que existe una relación positiva considerable entre las variables con significancia (Bilateral)=0,000; ($p \leq 0.05$), se concluyó que, el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la productividad laboral en una organización privada del sector de educación superior, San Juan de Lurigancho – 2022.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, productividad laboral, Influencia idealizada.

Abstract

The study was based on analyzing the transformational leadership and labor productivity variables, the objective was to determine the relationship that exists between transformational leadership and labor productivity in the commercial area of a private university in San Juan de Lurigancho - 2022.

The method used in the study was a hypothetical deductive quantitative approach, of a basic type of correlational descriptive level, non-experimental, cross-sectional, 33 collaborators from the commercial area of a private university in the district of San Juan de Lurigancho were taken as a sample. The survey technique was used and the instrument used was the questionnaire with a Likert-type scale, it was considered for the transformational leadership variable using 20 questions and for labor productivity 20 questions, the validity of the instruments was carried out through the judgment of three experts, To measure reliability, Cronbach's alpha was used, which yielded a value of 0.894 for the transformational leadership variable and 0.888 for the labor productivity variable.

The statistical procedure of the data was examined through the SSPS, through which the statistical results were obtained reaching a Spearman Rho of = 0.580, this degree of correlation affirmed that there is a considerable positive relationship between the variables with significance (Bilateral)=0.000; ($p = 0.05$), it was concluded that transformational leadership is significantly related to labor productivity in a private organization in the higher education sector, San Juan de Lurigancho - 2022.

Keywords: Transformational leadership, labor productivity, Idealized influence.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la presencia de líderes convencionales en las organizaciones es un problema latente a nivel internacional, esto se debe a la falta de gestores los cuales deben de crear conciencia y compromiso en los colaboradores para que de esta forma puedan lidiar con la alta competitividad del mercado. En este sentido, se debe procurar líderes transformacionales que sean capaces de crear conciencia en sus dirigidos sobre la importancia de trabajar en sinergia para lograr objetivos nunca antes alcanzados. Esta gestión de carácter horizontal crea confianza y satisfacción en los colaboradores, motivándolos e invitándolos a participar con soluciones innovadoras basadas en su experiencia y puntos de vista lo cual influye directamente con la productividad laboral. Es así que la necesidad de líderes es un problema actual para afrontar la volatilidad del mercado tal como lo evidencia el Foro Económico Mundial en donde se concretó que un 86% de encuestados concluyen que existe una falta de liderazgo en sus organizaciones (RRHH Digital 2021).

A nivel mundial la presencia del COVID -19 ocasionó que el Estado dictamine el cierre de actividades en la mayoría de organizaciones alejando al trabajador del seno laboral. En función a esto, es necesario un ente motivador que genere una correlación entre el colaborador y la empresa para que conlleve a la mejora de la productividad. Es así que, en México el tema de liderazgo es de suma importancia en la productividad, de 161 empresas el 62% señalaron que el liderazgo transformacional motiva a la proactividad laboral (Bernal et al. 2018). Por otra parte, en una evaluación laboral en Ecuador se encontró que el 72% opina que no cuentan con un liderazgo eficiente (Gonzales et al. 2018).

En el ámbito nacional la presencia de líderes comunes repercute negativamente en la productividad dentro de las organizaciones, tal y como lo evidenció Gil (2019) en el diario gestión demostrando que el 86% de trabajadores renuncian por aspectos ligados a un mal liderazgo, a su vez destacó que un colaborador comprometido eleva su productividad hasta en un 15%.al estar motivado. Por otro lado, la Agencia Peruana de Noticias ANDINA (2021) Detalló que según las cifras de Small Bizz Genius que el 66% de trabajadores se sienten a gusto con sus actividades y tareas al ser considerados con respeto por sus líderes lo que genera productividad.

En el contexto local las empresas que están dentro del marco geográfico de nuestra capital también presentan deficiencias en lo que corresponde a un liderazgo motivador que involucra directamente al crecimiento organizacional, más aún, si de ello depende el crecimiento directo como pasa en el área comercial en donde precisamente se requiere mejorar la productividad laboral de una universidad privada en San Juan de Lurigancho, esto puede ser debido a que se considera a esta área como una fuente humana transaccional en donde se les estimula mediante beneficios o castigos en procura de resultados positivos. Es por ello que se necesitan líderes transformadores, aquellos que generan confianza para lograr lo nunca antes alcanzado. En síntesis, el liderazgo transformacional predomina en la productividad laboral de todas las áreas de las organizaciones en un 55% (Carrasco et al. 2020)

Respecto a la problemática detectada en el estudio se planteó el problema general y los problemas específicos: Problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en san Juan de Lurigancho – 2022?, al mismo tiempo se plantearon los problemas específicos: 1) ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho - 2022?, 2) ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho - 2022?, 3) ¿Qué relación existe entre la motivación inspiradora y la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho - 2022?, 4) ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho - 2022?.

La justificación se detalló en base a criterios de valor teórico ya que este estudio contribuirá a ampliar los conocimientos sobre la correlación de las variables tratadas. Así también con criterios de conveniencia para incrementar el conocimiento de este estudio y su utilidad. Relevancia social por su importancia hacia el bienestar común que se generará en relación al desarrollo de las empresas y sus miembros mejorando el ámbito social de la comunidad. En lo que corresponde a Implicaciones prácticas y de desarrollo, se busca solucionar problemas en función al cambio positivo en el pensamiento productivo de las personas. Para

finalizar, en función a la Utilidad metodológica se presenta el desarrollo de recientes estudios de las variables fundamentando nuevos aportes para estudios futuros (Hernández & Mendoza 2018).

Según el estudio se elaboró el objetivo general y los objetivos específicos: objetivo general: Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en san juan de Lurigancho – 2022, objetivos específicos: 1) Establecer la relación que existe entre la estimulación intelectual y la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022, 2) Establecer la relación que existe entre la consideración individualizada y la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022, 3) Establecer la relación que existe entre la motivación inspiradora y la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juande Lurigancho – 2022, 4) Establecer la relación que existe entre la influencia idealizada y la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho - 2022

La hipótesis, es una opción de respuesta al cuestionamiento de una investigación, siendo una posible respuesta que necesita ser confirmada. Es así que se establecen las siguientes hipótesis: Hipótesis general: El liderazgo transformacional se relaciona directamente con la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022. Hipótesis específicas: H1. La estimulación intelectual se relaciona directamente con la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022. H2. La consideración individualizada se relaciona directamente con la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022. H3. La motivación inspiradora se relaciona directamente con la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en san juan de Lurigancho – 2022, H4. La influencia idealizada se relaciona directamente con la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico se extrajo de las teorías de diferentes textos que fundamentan el estudio basándose en trabajos anteriores como los que se detallan a continuación

Según Suarez (2022), en su investigación Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017, observó mediante un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional transversal considerando una muestra de 50 docentes, recogiendo la información mediante una encuesta y ejecutándolo con un cuestionario para luego realizar la confiabilidad de Alpha de Cronbach en donde se comprueba la relación relevante de las variables analizadas.

Strukan et al, (2017) tuvieron como objetivo analizar la relevancia y el grado de influencia que existe por parte del liderazgo transformacional en la actividad empresarial en una compañía de Bosnia y Herzegovina. Los métodos que utilizaron fueron la estadística descriptiva y el análisis de correlación para enmarcar la encuesta realizada a 127 colaboradores, obteniendo como resultado que el liderazgo transformacional marca un efecto positivo en la obtención de un desempeño de alto nivel en la empresa, de esta forma confirmaron la hipótesis de que este tipo de liderazgo tiene un efecto significativo en relación al impacto del desempeño organizacional.

Top et al, (2020) en su estudio a empleados de la región de Kurdistán en Irak investigaron los efectos claves del liderazgo transformacional sobre el desempeño laboral. Por este motivo recopilaron 252 antecedentes de las ciudades específicamente de Erbil y Sulaymaniyah teniendo como instrumento de recolección de información a la encuesta. Esto les sirvió para demostrar que los líderes transformacionales se relacionan de forma positiva con sus empleados por medio de la consideración personal, motivación e inspiración teniendo relación directa en su efecto sobre el desempeño de los empleados.

Arif & Akram (2018) tuvieron como finalidad el comprobar en su estudio el impacto del liderazgo transformacional sobre el desempeño laboral en el Grupo MIA industrias manufactureras de Pakistán. Para su efecto se realizó un muestreo probabilístico de 96 empleados y se aplicó un cuestionario con escala de tipo Likert para después ser analizado mediante el programa estadístico SPSS. Se empleó una metodología de investigación de tipo explicativo incluyendo la relación causa

efecto de las variables analizadas. El coeficiente de correlación para liderazgo transformacional y rendimiento organizacional fue de 0,858, lo cual demostró que existe una interrelación positiva. En conclusión, se respaldó el modelo hipotético afirmando que el liderazgo transformacional está ligado directamente al desempeño organizacional.

En lo que corresponde al ámbito de desarrollo nacional podemos tratar las siguientes evidencias: Según Arana y Ocampo (2022) en su estudio realizado al personal de ventas del sector de consumo masivo de bebidas en el Perú, demuestra que el liderazgo transformacional y la productividad laboral tienen una alta relación debido a que las empresas en estos tiempos se centran en maximizar los objetivos organizacionales. En este estudio se utilizó el enfoque cuantitativo, y se recogió la información mediante encuestas las cuales se midieron por la escala de Likert. Según los datos procesados se logró obtener una correlación de 0.777 demostrando la relación de las variables.

Aragonez y Changanaqui (2020) quienes en su investigación observaron el caso de una empresa de servicio de auditoría en Lima Metropolitana al 2019, en donde investigo sobre la relación del liderazgo transformacional y la productividad laboral. En la investigación se observó un diseño no experimental de enfoque cuantitativo con una confiabilidad de 0.972 en el Alfa de Cronbach, la cual se determinó con una muestra de 340 colaboradores de un universo de 2,912. De esta forma se evidencio que el liderazgo transformacional muestra una relación muy relevante sobre la productividad laboral.

Martinez y Yampufé (2019) en su investigación realizada en la empresa Lucky S.A.C. definen la influencia del liderazgo transformacional en relación a la productividad de los trabajadores, realizando una investigación cuantitativa de tipo correlacional con diseño no experimental transversal. Se utilizó una población total de colaboradores de 07 los cuales se desempeñan en el área de estudio, aplicando la encuesta como técnica con un cuestionario de 20 preguntas en escala de Likert las cuales se analizaron en el programa SPSS llegando a la conclusión de que existe una conexión entre las variables analizadas

Dioses (2018) quien en su investigación sobre la empresa constructora Mota Engil Perú S.A. busco demostrar la relación directa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral para la mejora organizacional. Utilizó como

instrumento el cuestionario aplicándolo en una muestra de 170 colaboradores para verificar la información que corresponde a las variables de estudio liderazgo transformacional y motivación laboral, para luego ser procesados bajo un análisis descriptivo e inferencial en el programa estadístico SPSS. Para la verificación de la hipótesis se utilizó la prueba de rho de Spearman al ser los datos provenientes de una distribución no normal con lo cual se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación alto por esta razón se puede afirmar que está presente la evidencia de la relación directa entre las variables analizadas. En conclusión, se llegó a la premisa de que a mejor aplicación del liderazgo transformacional se incrementará también la motivación laboral.

El liderazgo es un conglomerado de cualidades que posee un individuo para guiar bajo su influencia a un conjunto de personas irradiando confianza y promoviendo la participación, iniciativa y compromiso para conseguir objetivos Álvarez (2020). Por esta razón, es cada vez más importante elegir a las personas idóneas para guiar a los equipos de trabajo con miras a obtener resultados satisfactorios. En relación observamos a Bernard citado por Hernández (2021) quien tuvo como objetivo explicar la Teoría de los rasgos en donde se plantea que el líder posee características diferentes convirtiéndose en un ser especial, poseedor de inteligencia, integridad, honradez y con predisposición a dirigir, haciéndose protagonista más allá de los seguidores y el propio ambiente. Así mismo, Espinoza citado por Álava (2017) nos presenta la teoría del Liderazgo Situacional en donde plantea que no existe una fórmula extraordinaria para responder a cada situación sino por lo contrario es el líder que bajo su experiencia debe de tener la habilidad de medir la madurez de sus seguidores y dependiendo de esto realice su ejecución directa en base a la situación presentada. Podemos decir que si los subordinados tienen un grado de madurez bajo se les guiará bajo órdenes, si tienen un nivel intermedio se les guiará de forma persuasiva y si tienen un nivel alto se les liderará de forma participativa.

Alvarez (2020) nos explica la Teoría de las relaciones en la cual señala dos tipos de liderazgo el primero llamado Liderazgo Transaccional en donde existe un intercambio de intereses entre el líder y sus seguidores, de esta forma el líder identifica las necesidades de su equipo y ofrece cubrirlas a cambio de cumplir los

objetivos que desea se cumplan. La segunda es el Liderazgo Transformacional donde el líder motiva a sus discípulos a que crezcan desarrollando sus habilidades haciendo que tomen confianza en sí mismos y portadores de una gran autoestima logren los objetivos que se les pongan enfrente.

De esta forma se presenta la primera variable y los conceptos que las describen Baquero (2020) nos indica que el liderazgo transformacional se caracteriza por el seguimiento hacia un líder que genera conciencia y promueve por medio de la confianza el crecimiento de sus seguidores para afrontar nuevos desafíos y conseguir mejoras conjuntas nunca antes alcanzadas. Así mismo Mascaray citado por Baquero (2020) nos indicó que existen cuatro elementos marcados de un líder transformacional: Influencia Idealizada, Motivación Inspiradora, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada.

Anderson (2017) indicó que el liderazgo transformacional es aquel liderazgo que trabaja directamente con sus seguidores en búsqueda de un cambio sustentado en la inspiración, motivación y confianza, con una visión unificada para el logro de objetivos. A su vez indica que el liderazgo transformacional es el recomendado por la mayoría de investigadores para el crecimiento personal en la actualidad.

Sun, et al. (2017) nos describen al liderazgo transformacional como el más estudiado tanto en occidente como en China. Este liderazgo tiene las condiciones para adaptarse a cualquier cultura y país mostrando efectos positivos mediante características del líder como autoeficacia, valores, inteligencia emocional, equidad y promover el ser seguido en busca del desarrollo. El líder transformacional es una persona capaz de conducir y guiar la potencia del grupo para los logros personales como organizacionales. Además, indica que quien es líder es un llamado a serlo en cada momento durante su vida personal.

Duitama (2017) en función a la primera dimensión Influencia Idealizada nos menciona que los seguidores deben su confianza al líder ya que se identifican directamente con la propuesta de liderazgo respetando y tratando de imitarlo. Bernal citado por Sardon (2017) nos señala que este tipo de líder se caracteriza por generar compromiso y lealtad además de que genera respeto no por su cargo si no por su trabajo. Martínez et al. (2017) concluye que además generar un clima de apoyo y de apertura por parte de los miembros individuales obtiene como resultado

una comunicación horizontal.

Bass y Avolio citados por Ávila (2020) tratan la segunda dimensión Motivación Inspiradora destacando las habilidades innatas del líder quien convence a las personas a desear un mejor desempeño, canaliza los esfuerzos y motiva al compromiso para el logro objetivos con una visión solidaria propia de un equipo de trabajo. Rejero, et al. (2019) refiere a la fuerza del líder para compartir su visión y apoyara a los colaboradores a alcanzar los objetivos propuestos. Yarleque (2018) aporta que este líder motiva a la gente para lograr esfuerzos extras, haciéndoles confiar en sus habilidades.

Mascaray citado por Baquero (2020) nos describe la tercera dimensión Estimulación Intelectual, explicando que esta característica hace que los colaboradores se involucren en la solución de problemas ya que se les invita a formar parte de la generación de propuesta de ideas creativas e innovadoras en la organización. Martínez et al. (2017) aporta que esta cualidad invita a la participación y cuando se presentan errores dentro de las propuestas expuestas se evitan las correcciones públicas. Yarleque (2018) también añade que el líder fomenta el empoderamiento de sus seguidores con el fin de que se sientan capaces de aportar y afrontar los problemas que se puedan presentar.

Hincapié et, al. (2018) conceptualiza la cuarta dimensión Consideración Individualizada explicando la relación directa del líder con los miembros del equipo ya que se considera que cada uno de ellos requiere una atención personal. Esto hace que cada individuo se sienta único e importante dentro del equipo de trabajo y de esta forma repercute positivamente en el mejoramiento y desarrollo continuo. Ganga et al. citados por Sardon (2017) nos señala que las características de este líder es prestar interés sobre las necesidades de desarrollo y logros de los dirigidos. Rojero, et al. (2019) aporta que la consideración individualizada es el grado de preocupación por el bien de los trabajadores.

En referencia a la variable productividad laboral, se observa la teoría económica ortodoxa en donde se indica que el sueldo pagado por los empresarios es igual al valor que se paga a cambio de la productividad del trabajador (Todolí 2021).

Sánchez et al. citados por Urgilés et al (2019) Nos explican que la Productividad vista desde la etimología es el derivado de la palabra producir que

no es otra cosa que el obtener algo a costa de un trabajo o actividad. Por otra parte, menciona que en el plano general es la medida para analizar la cantidad de bienes y servicios alcanzados en un tiempo determinado de ejecución, pudiendo ser productividad económica, productividad académica o productividad laboral.

Suárez et al (2017) perfila un concepto sobre la productividad laboral señalando que es el predominio de varios factores que se juntan para influenciar sobre los colaboradores de una organización. En tal sentido afirma que no solo del desempeño del trabajador depende la productividad laboral, sino también del entorno del propio centro laboral en su conjunto, como por ejemplo la infraestructura y tecnología que brindan para que el colaborador se desarrolle de mejor forma en sus actividades laborales.

Jaén (2021) en su libro el ecosistema de la productividad nos define a la productividad como una ventaja dentro del competente mundo VUCA: volátil, incierto, complejo y ambiguo en el que vivimos. A su vez refiere que en las empresas se mide el desempeño basándose en la productividad alcanzada por los equipos y por otro lado estos también miden su desempeño alineándose a la productividad alcanzada por cada miembro. Para comprender mejor esta variable se divide en 4 pilares: Individuo, administración del tiempo, las actitudes y los hábitos productivos.

Campero (2017) para nuestra primera dimensión nos muestra al individuo como obra viva, en su inmediatez y su potencia propia, es el todo y está ligado a todo, puede redirigir y reinventarse para lograr el éxito. Así mismo Marulanda, et al. (2019) indica que el individuo a su vez es un ser que busca trascender capaz de aprender y desarrollarse en la búsqueda del cumplimiento de sus sueños. De esta forma bajo sus destrezas encuentra la motivación, recurso y esfuerzo para la realización de sus proyectos. En tal sentido Goller et al. (2017) añade que un individuo puede ser influenciado por los diferentes factores del contexto para priorizar el involucrarse en una acción o no. Estos factores de contexto hacen que la persona pueda tener la oportunidad de incrementar sus competencias en función a la toma de decisiones o manejar planes de acción bajo el aprendizaje de su entorno. En este sentido podemos evidenciar que el individuo como ser único puede y debe desarrollar su aprendizaje para trascender en su trabajo y en lo personal para lograr el éxito que aspira.

Adams, et al. (2019) nos habla de la dimensión administración del tiempo, en donde nos demuestran que la gestión del tiempo tiene un impacto positivo en el aprendizaje y resultados productivos. Cross, et al. (2018) nos recomienda que para realizar una buena gestión del tiempo es importante administrar la carga de trabajo y para causar este efecto es necesario el automatizar los procesos. Wolters, et al (2017) La gestión del tiempo es importante porque canaliza los esfuerzos administrando el uso del tiempo de manera eficiente con el fin de aumentar la posibilidad de alcanzar metas importantes dentro de un tiempo determinado. Parte de administrar el tiempo es optimizarlo y para esto es fundamental identificar las habilidades que poseen los colaboradores del equipo ya que de esta forma podrán realizar los trabajos en menor tiempo y consiguiendo ser eficaces.

Jaén, R. (2021) explica que la dimensión Actitudes es la que define aquella predisposición del individuo para realizar las actividades encomendadas, de esta forma mediante la disposición a realizar las cosas de forma positiva es que se colabora con el camino hacia la productividad. Stapa, et al. (2019) aportan que la actitud se rige por diferentes factores los cuales pueden ser cognitivos, afectivos y conductuales, de esta forma la persona se muestra positiva o negativa ante la tarea que deben realizar. Albarracin, et al. (2018) determina que las actitudes son cambiantes y están basadas en parte en la memoria o experiencias recogidas, es por esto que puede ir tomando forma sobre el camino. En tal sentido dentro de las organizaciones se debe apoyar y guiar al colaborador para que bajo una experiencia favorable para que crezca su mentalidad positiva y constructiva, acercándose al camino de la productividad en el ámbito que se desarrolla.

Smith et al. (2022) nos departe que los hábitos son comportamientos arraigados los cuales se han adquirido a través del aprendizaje y se basan en el esfuerzo. Jaén (2021) determina que los hábitos productivos son necesarios dentro de las organizaciones ya que se deben de inculcar a los colaboradores nuevos modelos mentales empoderándose para que sean capaces de lograr los objetivos que se les propongan. Vilca y Mamani (2017) contribuyen con el análisis de los hábitos positivos concluyendo que son mecanismos de la inteligencia para generar y ampliar la eficiencia siendo esto importante para ser más productivos.

III. METODOLOGÍA

Proyecto de investigación cuantitativo

Esta investigación se realizó bajo las siguientes características las cuales fueron citadas. Haig (2018) Nos indica que el método hipotético deductivo requiere que el investigador formule una hipótesis o teoría y la pruebe indirectamente formulando más predicciones las cuales deberán de ser probadas. Si la predicción es confirmada podrá ratificar la teoría y de ser de forma contraria no daría consistencia a la teoría. Es decir, este método busca que la investigación sea probada de forma apropiada con el fin de llegar a una realidad.

Así mismo se realizó bajo el enfoque cuantitativo el cual tiene como objeto contabilizar y analizar las variables con el fin de obtener resultados. Esto conlleva a la recopilación y análisis de datos utilizando técnicas estadísticas para explicar o dar respuesta a un problema o fenómeno específico (Destiny 2017). En otros términos, los métodos de investigación de enfoque cuantitativo se encargan de recolectar y analizar los datos que pueden representarse de forma numérica para construir mediciones estadísticas que permitan un análisis confiable (Goertzen 2017).

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Esta investigación es de tipo básica, recibiendo también el nombre de pura porque está interesada en la búsqueda de nuevos conocimientos en base a la observación y el razonamiento lógico analizando los elementos en su naturalidad para buscar nuevos conocimientos e incrementar las teorías. Así mismo, se determina como básica porque sirve como cimiento para la investigación aplicada o tecnológica y es muy importante para el beneficio de la ciencia (Esteban, 2018).

Como investigación básica, junta información veraz de los objetos a ser analizados, con el objetivo de recoger las posturas relevantes de cada suceso en un determinado periodo (Salgado 2018). Por otra parte, se indica que el análisis descriptivo como su mismo nombre lo señala describe de forma específica los eventos trascendentales de individuos, grupos, poblaciones o cualquier otra variable estudiada, de esta forma referir lo que

demanda para la observación dentro de la investigación (Shohidai, 2020).

3.1.2 Diseño de investigación:

Al establecer esta investigación de carácter no experimental no se manipula la información de las variables, el análisis se determinó de forma objetiva y se trató siempre de mantener el contexto natural del objeto de estudio, esto en función de encontrar el nivel de correlación de las variables de la investigación, en este sentido, el investigador no altera o practica cambios (Hernández et al. 2018). Es así que en la investigación no se permitieron ningún tipo de manipulación de los objetos tratados, los cuales fueron examinados en su forma natural (Salgado, 2018)

En este análisis transversal se realizaron cortes accesibles, para poder aplicar el instrumento según se determinó en el momento observado (Salgado 2018). Un estudio se presenta como corte transversal cuando el instrumento o cuestionario se utiliza por solo una vez en su aplicación y en un tiempo elegido, esto es relevante para extraer la información de las variables investigadas y así, definir la conexión existente. Así también, se expone sobre su consistencia en la recolección de datos con determinado instrumento en un plazo específico, ya que es aplicado en un momento o tiempo determinado y velando por la naturaleza del estudio (Ríos 2017).

El estudio que se presentó es descriptivo correlacional, en relación a que se buscó establecer el compartimiento de la variable 1 y su predominio en la variable 2, en este sentido, se podrá establecer el rango de relación existente entre ellas. En tal sentido, se determinó el nivel de reacción entre los objetos de estudio (Shohidai 2020). Así también se presenta que la correlación es la asociación de dos objetos que se medirán para tener evidencia de la relación directa que podrían tener, presentando etiquetas de letras como (X, Y), en este sentido, la correlación vendría a ser la medida del nexo de dos conceptos Hung et al. (2017).

3.2. Variables y Operacionalización

Ríos (2017) determinó en función a la operacionalización de las variables que radican en la distribución organizada de los fenómenos de estudio en un contexto accesible y directo para concluir con una investigación correcta. En razón a esto la operacionalización de las variables se desenvuelven en función a la definición conceptual como cimiento existente para el inicio de toda investigación y la definición operacional que comprende aquellos componentes que reciben la obtención de información y el resultado de la hipótesis. De igual forma se detalla las dimensiones que son agentes que nacen de las variables examinadas, también se da paso a los indicadores que vienen a ser los aspectos que facilitan el observar y medir las variables tratadas. En esta fase metodológica se subdivide el objeto de investigación desde lo general hasta lo específico, desagregándose en forma seleccionada en dimensiones e indicadores para un mejor estudio.

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1: Liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rangos
Estimulación intelectual	Creatividad	1, 2	(1) Nunca	Ineficiente [20-46]
	Oportunidad	3, 4		
	Beneficio	5		
Consideración individualizada	Comunicación abierta	6	(2) Casi nunca	Regular [47 -73]
	Reconocimiento directo	7, 8		
	Proactividad	9, 10		
Motivación inspiradora	Capacidad	11, 12	(3) A veces	Eficiente [74 -100]
	Pasión	13, 14		
	Compromiso	15, 16		
Influencia idealizada	Confianza	17	(5) Siempre	
	Respeto	18		
	Competitividad	19, 20		

Tabla 2 Operacionalización de la variable 2: Productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rangos
Individuo	Trabajo	1, 2	(1)Nunca	Baja [20-46]
	Aprendizaje	3		
	Éxito	4, 5		
Administración del tiempo	Optimizar	6	(2) Casi nunca	Media [47 -73]
	Habilidades	7, 8		
	Eficacia	9, 10		
Actitudes	Pensamiento positivo	11, 12	(3)A veces	-
	Pensamiento constructivo	13, 14		
Hábitos productivos	Producción	15, 16	(4) Casi siempre	Alta [74 -100]
	Dedicación	17		
	Disciplina	18		
	Perseverancia	19, 20		

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Según Ramírez (2017) El universo o conjunto observable es la población el cual será analizado para fines determinados dentro de un contexto especial seleccionado para el desarrollo de un estudio a realizar. Asimismo, es la cantidad de personas que se presentan dentro de lo resuelto en la investigación, se puede decir que son los integrantes directos en la observación en función al estudio. El universo para la ejecución del estudio se constituye en base a los 33 trabajadores del área comercial de una universidad privada periodo 2022.

- **Criterios de inclusión:** Lo conforman todos los trabajadores del área comercial ya que a ellos corresponde directamente el estudio realizado.

- **Criterios de exclusión:** Son todos los colaboradores que no pertenecen al área comercial dentro de la organización a las cuales no aplica el cuestionario.

3.3.2 Muestra:

Pandey & Pandey (2021) nos indican que la muestra es una representación proporcional de la cantidad general de la población a la cual se le aplicara el estudio, mediante la cual se obtendrán datos. Los cuales se detallaran con precisión, además deben ser equivalentes con la población ya que se determina como la verdadera representante de la población. Si esta muestra no es analizada a fondo y con precisión pasaría a ser defectuosa o generalizada.

Se determinó el total de la población como muestra, esto de acuerdo al universo de personas que se tiene y el cual es pequeño por lo tanto manejable para ejecutar el análisis, este estará constituido por 33 colaboradores del área comercial de la empresa, por lo que se procederá a realizar un estudio censal.

3.3.3 Muestreo: No aplica, ya que se consignó como muestra a los 33 trabajadores del área comercial en su totalidad.

3.3.4 Unidad de análisis:

La unidad para el análisis en este estudio es el colaborador del área comercial de una organización educativa privada en el distrito de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Molina et al. (2020) Nos refieren que la encuesta es considerada una técnica cuantitativa de extracción de información notable de acuerdo a la investigación deseada y aplicada a una muestra. La encuesta es debidamente elaborada, para que permita conocer el sentir o valoración por medio de interrogantes en base a las características de los fenómenos seleccionados.

La herramienta o instrumento que sirve de apoyo para la indagación de información

de carácter uniforme es el cuestionario. Es por medio de este instrumento que se analiza y recoge información en función a los indicadores seleccionados. Es en relación a esto, que los cuestionarios deben de ejecutarse en función a objetivos claramente establecidos y trazados en cada una de sus preguntas para que al finalizar se obtenga el procesamiento ideal emitiendo un resultado correcto. Toda esta información se desglosa de las preguntas ligadas al tipo de información que se requiere obtener (Molina et al. 2020).

Se utilizará una escala tipo Likert. Según Pimentel (2019) la ascensión de tipo Likert contiene una serie de ítems en dirección de declaraciones que pueden ser respondidas de forma positiva o negativa. En este sentido para la realización de esta evaluación que se da en base a resultados con escala tipo Likert determinado del 1 al 5 siendo importante que las personas que formen parte del estudio se desempeñen en un campo observado congruente (Echevarría, 2020). El cuestionario de prueba se establece con 20 interrogantes para la primera variable y 20 en relación a la segunda, asimismo, los valores fueron delimitados de la siguiente forma cuantificable: 1; nunca, 2; casi nunca, 3; a veces, 4; casi siempre, 5; siempre.

La validez es un aspecto de suma importancia para la aplicación del cuestionario, en razón de que determina la medición de cada uno de los elementos con claridad en función a lograr obtener una medición correcta de o que se requiere estudiar (Niño 2019).

Confiabilidad, es un elemento de carácter obligatorio en la investigación, ya que asegura la precisión de los datos observados en su estado natural, de esta forma el cuestionario debe de medir de forma autentica al mismo conjunto de encuestados en diferentes tiempos y obtener resultados iguales (Moses y Yamat 2021). De la misma forma, Hwui y Fah (2018) detallan que la fiabilidad de un cuestionario se determina cuando se obtiene los mismos resultados ante la aplicación de un cuestionario en diferentes tiempos, determinando que las preguntas son confiables para el estudio.

Así mismo, se consideró el tratamiento para ver la uniformidad de Cronbach, para poder saber la confiabilidad de las preguntas y servirá para revisar los valores que se determinan entre 0 y 1, de esta forma los valores cercanos a 0 denotan confiabilidad nula y los que se acercan a 1 representara fiabilidad total.

El instrumento será validado por juicios de expertos quienes revisaran y determinaran una ponderación para el instrumento.

Tabla 3 Niveles de confiabilidad

Coeficiente		Criterio
Coeficiente alfa	$a \geq 0.9$	Excelente
Coeficiente alfa	$0.7 \leq a < 0.9$	Bueno
Coeficiente alfa	$0.6 \leq a < 0.7$	Aceptable
Coeficiente alfa	$0.5 \leq a < 0.6$	Pobre
Coeficiente alfa	< 0.5	Inaceptable

Fuente: Ma, et al (2020)

Confiabilidad del instrumento

Tabla 4 Confiabilidad de instrumento Liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	33	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	33	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5 Fiabilidad alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	20

Según resultado el alfa de Cronbach brindo un valor de ,894 en base a este resultado se señala que el instrumento es bueno, indicando que para su aplicación a otras unidades muestrales se obtendrá la misma concordancia

Tabla 6 *Confiabilidad de instrumento Productividad laboral*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 7 *Fiabilidad alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	20

Según resultado el alfa de Cronbach brindo un valor de ,888 en base a este resultado se señala que el instrumento es bueno, indicando que para su aplicación a otras unidades muestrales se conseguirá la misma concordancia.

3.5. Procedimiento

Para la realizar el estudio se detalló dos variables definidas, las cuales intervienen directamente en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho, ya que, según los acontecimientos que se presentan en relación a las operaciones de la entidad como la recesión generada por la COVID- 19, acentuaron la competitividad en el mercado. De esta forma, se contempló realizar el estudio de liderazgo transformacional y su relación con la productividad laboral en una empresa privada que ofrece servicio educativo y para la cual es de suma importancia el medir la gestión laboral en función a los colaboradores del área de estudio. Para reforzar la investigación se buscó estudios y teorías que estén ligadas directamente al tema que fueron realizadas con anterioridad, haciendo más viable el sustentar y argumentar el tema en análisis. Es así, que se procedió con los permisos correspondientes a los encargados de la empresa para que se facilite el acceso para

el desarrollo de la encuesta que sirvió para identificar el grado de confiabilidad para nuestro estudio.

En relación a esta etapa, se contó con el apoyo constante de nuestro docente guía quien asesoró la elaboración y manejo de líneas de investigación, esto gracias a su experiencia en el campo de la investigación, detallando el planteamiento de las variables, dimensiones e indicadores que permitirán el análisis adecuado de la información.

3.6. Método de análisis de datos

En relación al estudio, el análisis de datos de nuestras dos variables se evaluó según los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento el cual fue procesado bajo la herramienta estadística SPSS, de esta forma se procederá a realizar la búsqueda de resultado en base a cantidades, porcentajes, gráficos, tablas. Al mismo tiempo se utilizó el mismo programa para tomar la determinación según resultado referente al coeficiente de correlación que nos arrojó la existencia de la conexión directa entre las variables estudiadas de forma calculada.

3.7. Aspectos éticos

Morawski (2019) manifiesta que, en lo correspondiente a los temas éticos, estos son importantes ya que protegen a los protagonistas afectados a la investigación y así también salvaguardan la autenticidad de los hechos. En relación a esto se garantiza la postura de los elementos de un área comercial de una empresa en San Juan de Lurigancho, respetando sus opiniones y buscando el bienestar del grupo estudiado. Asimismo, este estudio se elabora bajo los lineamientos éticos que demanda una investigación objetiva, se guió bajo estándares de investigación teórica y bajo lineamiento de normas APA. De esta forma se siguió el procesamiento de la información revisando el presente trabajo mediante el turnitin garantizando evitar errores en las citas o utilización de plagio ya que se compara el informe con una amplia base de datos, evitando la coincidencia o utilizaciones no apropiadas de información buscando la equidad justa para con los beneficios obtenidos del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Estadística descriptiva variable liderazgo transformacional

Tabla 8 *Frecuencia y porcentajes del liderazgo transformacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiente	7	21,2
	Regular	4	12,1
	Eficiente	22	66,7
	Total	33	100,0

Interpretación

En la tabla 8 se denota que, el 21.21% de entrevistados del área comercial de una universidad privada en el distrito de san juan de Lurigancho 2022 identifican que el liderazgo transformacional es ineficiente, de igual forma, el 12.12% de colaboradores opinan que es regular, así mismo un 66.67% lo considera eficiente y relevante para lograr alcanzar los parámetros de desarrollo de la organización.

Estadística descriptiva para la variable productividad laboral

Tabla 9 *Frecuencia y porcentaje de la productividad laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	3	9,1
	Media	13	39,4
	Alta	17	51,5
	Total	33	100,0

Interpretación:

En la tabla 9 se evidencia que el 9.1% de encuestados del área comercial de una universidad privada en san juan de Lurigancho 2022 identifican la presencia de una productividad laboral es baja, de igual forma, el 39.39% de colaboradores opinan que la productividad laboral es media y al mismo tiempo un 51.52% considera que la productividad laboral se presenta de forma alta.

Tabla 10 *Tabla cruzada del liderazgo transformacional y productividad laboral*

		PRODUCTIVIDAD LABORAL			
		Baja	Media	Alta	Total
LIDERAZGO	Ineficiente	9,1%	12,1%		21,2%
TRANSFORMACIONAL	Regular		9,1%	3,0%	12,1%
	Eficiente		18,2%	48,5%	66,7%
Total		9,1%	39,4%	51,5%	100,0%

Interpretación:

Al revisar el resultado que arroja las variables estudiadas liderazgo transformacional y productividad laboral se denota que los colaboradores del área en estudio identifican que el liderazgo transformacional es ejecutado en el área comercial de forma eficiente en un 66.7%, ineficiente en un 21.2% y regular en un 12.1%, así también la productividad laboral del área fue calificada como alta en un 51.5%, media en un 39.4% y baja en un 9.1%.

Así mismo, la premisa de este estudio fue saber si la variable 1 se relaciona directamente con la variable 2 en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022. Por lo que se determinó que al presentarse un el liderazgo transformacional eficiente la productividad en el área comercial es alta en un 48.5%, cuando el liderazgo transformacional es regular la productividad es media en un 9.1% y cuando es ineficiente la productividad es baja en un 9.1.

Tabla 11 *Tabla cruzada de la estimulación intelectual y productividad laboral*

		% del total			
		PRODUCTIVIDAD LABORAL			Total
		Baja	Media	Alta	
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Ineficiente	9,1%	12,1%		21,2%
	Regular		9,1%		9,1%
	Eficiente		18,2%	51,5%	69,7%
Total		9,1%	39,4%	51,5%	100,0%

Interpretación:

Al revisar el análisis de la dimensión estimulación intelectual y la variable productividad laboral se denota que los elementos del área en estudio identifican que la estimulación intelectual es aplicada en el área comercial de forma eficiente en un 69.7%, ineficiente en un 21.2% y regular en un 9.1%, así también la productividad laboral del área fue calificada como alta en un 51.5%, media en un 39.4% y baja en un 9.1%.

Así mismo, el primer objetivo específico de este estudio fue saber si la estimulación intelectual se relaciona directamente con la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022. En tal sentido, mediante los datos obtenidos se determinó que al presentarse una estimulación intelectual eficiente la productividad en el área comercial es alta en un 51.5%, cuando la estimulación intelectual es regular la productividad es media en un 9.1% y cuando es ineficiente la productividad es baja en un 9.1.

Tabla 12 *Tabla cruzada de la consideración individualizada y productividad laboral*

		% del total			
		PRODUCTIVIDAD LABORAL			Total
		Baja	Media	Alta	
CONSIDERACIÓN	Ineficiente	9,1%			9,1%
INDIVIDUALIZADA	Regular		21,2%	9,1%	30,3%
	Eficiente		18,2%	42,4%	60,6%
Total		9,1%	39,4%	51,5%	100,0%

Interpretación:

Al analizar los resultados de la dimensión consideración individualizada y la variable productividad laboral se denota que los colaboradores del área en estudio identifican que la consideración individualizada es aplicada en el área comercial de forma eficiente en un 60.6%, ineficiente en un 9.1% y regular en un 30.3%, así también la productividad laboral del área fue calificada como alta en un 51.5%, media en un 39.4% y baja en un 9.1%.

Así mismo, el segundo objetivo específico de este estudio fue saber si la consideración individualizada se relaciona directamente con la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022. Por lo que mediante los datos obtenidos se determinó que al presentarse una consideración individualizada eficiente la productividad en el área comercial es alta en un 42.4%, cuando la consideración individualizada es regular la productividad es media en un 21.2% y cuando es ineficiente la productividad es baja en un 9.1.

Tabla 13 *Tabla cruzada de la motivación inspiradora y productividad laboral*

		PRODUCTIVIDAD LABORAL			
		Baja	Media	Alta	Total
MOTIVACIÓN INSPIRADORA	Ineficiente	9,1%	15,2%	3,0%	27,3%
	Regular		15,2%	3,0%	18,2%
	Eficiente		9,1%	45,5%	54,5%
Total		9,1%	39,4%	51,5%	100,0%

Interpretación

Al revisar el análisis sobre la dimensión motivación inspiradora y la variable productividad laboral se denota que los colaboradores del área en estudio identifican que la motivación inspiradora es aplicada en el área comercial de forma eficiente en un 54.5%, ineficiente en un 27.3% y regular en un 18.2%, así también la productividad laboral del área fue calificada como alta en un 51.5%, media en un 39.4% y baja en un 9.1%.

Así mismo, el tercer objetivo específico de este estudio fue saber si la motivación inspiradora se relaciona directamente con la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022. Por lo que mediante los datos obtenidos se determinó que al presentarse una motivación inspiradora eficiente la productividad en el área comercial es alta en un 45.5%, cuando la motivación inspiradora es regular la productividad es media en un 15.2% y cuando es ineficiente la productividad es baja en un 9.1.

Tabla 14 *Tabla cruzada de la influencia idealizada y productividad laboral*

		% del total			
		PRODUCTIVIDAD LABORAL			Total
		Baja	Media	Alta	
INFLUENCIA IDEALIZADA	Ineficiente	9,1%			9,1%
	Regular		33,3%	15,2%	48,5%
	Eficiente		6,1%	36,4%	42,4%
Total		9,1%	39,4%	51,5%	100,0%

Interpretación:

Al revisar el análisis sobre la dimensión influencia idealizada y la variable productividad laboral se denota que los colaboradores del área en estudio identifican que la motivación inspiradora es aplicada en el área comercial de forma eficiente en un 42.4%, ineficiente en un 9.1% y regular en un 48.5%, así también la productividad laboral del área fue calificada como alta en un 51.5%, media en un 39.4% y baja en un 9.1%.

Así mismo, el cuarto objetivo específico de este estudio fue saber si la influencia idealizada se relaciona directamente con la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022. Por lo que mediante los datos obtenidos se determinó que al presentarse una influencia idealizada eficiente la productividad en el área comercial es alta en un 36.4%, cuando la influencia idealizada es regular la productividad es media en un 33.3% y cuando es ineficiente la productividad es baja en un 9.1.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 15 Prueba de normalidad para la variable liderazgo transformacional

Prueba de normalidad de la variable						
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo transformacional	33	100,0%	0	0,0%	33	100,0%

Pruebas de normalidad de la variable			
	Estadístic .	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,777	33	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Mediante la prueba de normalidad se analizó los datos en función a la muestra que fue de 33 colaboradores, en tal sentido, Según Galindo (2020) argumento que se emplea la prueba de Kolmogoror- Smirnov, cuando se presenta una muestra mayor a 50 unidades de análisis, en el caso que sea menor a 50 se emplea Shapiro- Wilk.

En tal sentido se aplicó la prueba de Shapiro- Wilk, el cual, arrojó un nivel de significancia de 0,000 siendo menor a 0.05; de esta forma, se afirma que la distribución de los datos no es normal, por tal razón se recomendó utilizar la estadística de Rho de Spearman en función al procesamiento de la hipótesis.

Tabla 16 Prueba de normalidad para la variable productividad laboral

Prueba de normalidad de la variable						
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Productividad laboral	33	100,0%	0	0,0%	33	100,0%

Pruebas de normalidad de la variable			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístic .	gl	Sig.
Productividad laboral	,733	33	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Mediante la prueba de normalidad se analizó los datos en función a la muestra que fue de 33 colaboradores , en tal sentido, Según Galindo (2020) argumento que se emplea la prueba de Kolmogoror- Smirnov, cuando se presenta una muestra mayor a 50 unidades de análisis, en el caso que sea menor a 50 se emplea Shapiro- Wilk.

En tal sentido se aplicó la prueba de Shapiro- Wilk, el cual, arrojó un nivel de significancia de 0,000 siendo menor a 0.05; de esta forma, se afirma que la distribución de los datos no es normal, por tal razón se recomendó utilizar la estadística de Rho de Spearman para el procesamiento de la hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Evalúan dos hipótesis opuestas sobre el estudio, denominadas como hipótesis nula e hipótesis alterna. La primera es una suposición que se negará o afirmará la cual deberá ser comprobada, por lo general está relacionada con un resultado que no tiene ninguna relación, por otro lado, la hipótesis denominada alterna se identifica como verdadera, es decir que guarda relación, en tal sentido es a la que se trata de llegar para concluir la prueba de la hipótesis en una tesis.

Prueba de hipótesis general

H0: El liderazgo transformacional no se relaciona directamente con la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022.

H1: El liderazgo transformacional se relaciona directamente con la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022.

Tabla 17 Prueba de hipótesis general

Correlaciones				
			Liderazgo transformacional	Productividad laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Interpretación:

En relación a la hipótesis general que determina la variable liderazgo transformacional y su vínculo con la variable productividad laboral, se identifica al revisar los resultados de esta prueba un resultado por parte del Rho de Spearman = 0, 580 en función a esta jerarquía de correlación se demuestra que se presenta una relación positiva considerable entre las variables.

La significancia bilateral que se estableció a través de la prueba de correlación la cual evidencio el valor $p = 0,000$, por tanto se rechazó la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna.

En resumen, se estableció que existe conexión directa entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en el distrito de San Juan de Lurigancho – 2022.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La estimulación intelectual se relaciona directamente con la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022

Tabla 18 Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Estimulación intelectual	Productividad laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,442**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	33	33
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,442**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	33	33

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

Interpretación:

En relación a la primera prueba de hipótesis específica que determina la estimulación intelectual y su relación con la variable productividad laboral, arrojo un coeficiente de correlación a través del Rho de Spearman = 0,442, este margen de conformidad manifiesta que se presenta relación positiva media.

Bajo la prueba de correlación se logró establecer la significancia bilateral permitiendo conocer que el valor $p=0,010$, en tal sentido se descartó la hipótesis nula estableciendo que existe conexión entre la dimensión estimulación intelectual

y la variable productividad laboral de la unidad de estudio, propuesto para la ejecución de la tesis.

Hipótesis específica 2

La consideración individualizada se relaciona directamente con la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022.

Tabla 19 Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones				
			Consideración individualizada	Productividad laboral
	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,421**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,421**	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	33	33

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

Interpretación:

En relación a la segunda prueba de hipótesis específica para la dimensión consideración individualizada y su relación con la variable productividad laboral, se logró establecer el coeficiente de correlación alcanza a través del Rho de Spearman = 0,421, este grado de correlación expresa que existe relación positiva media.

Bajo la prueba de correlación se consiguió la significancia bilateral brindando el conocer que el valor $p = 0,015$, por tanto, se niega la hipótesis nula y se evidencia que existe relación entre la dimensión consideración individualizada y la variable

productividad laboral de la unidad de estudio, propuesto para la ejecución de la tesis.

Hipótesis específica 3

La Motivación inspiradora se relaciona directamente con la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en san juan de Lurigancho – 2022

Tabla 20 Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones				
			Motivación inspiradora	Productividad laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiradora	Coeficiente de correlación	1,000	,622**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,622**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Interpretación:

En relación a la tercera prueba de hipótesis específica para la dimensión motivación inspiradora y su relación con la variable productividad laboral, logró establecer el coeficiente de correlación obtenido a través del Rho de Spearman = 0,622, este grado de relación emite que existe relación positiva considerable.

Bajo la prueba de correlación se obtuvo la significancia bilateral permitiendo evidenciar el peso de $p = 0,000$, por tanto, se rechazó la hipótesis nula estableciendo que se presenta relación entre la dimensión motivación inspiradora

y la variable productividad laboral de la unidad de estudio, propuesto para la ejecución de la tesis.

Hipótesis específica 4

La influencia idealizada se relaciona directamente con la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022.

Tabla 21 Prueba de hipótesis específica 4

Correlaciones				
			Influencia idealizada	Productividad laboral
	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,655**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Interpretación:

En relación a la cuarta prueba de hipótesis específica referente a la dimensión influencia idealizada y su nexa con la variable productividad laboral, logró expresar el coeficiente de correlación conseguido a través del Rho de Spearman = 0,655, este grado de correlación emite que existe relación positiva considerable.

Bajo la prueba de correlación se consiguió la significancia bilateral permitiendo conocer que el valor $p = 0,000$, por tanto, se rechazó la hipótesis nula afirmado que se presenta relación entre la dimensión Influencia idealizada y la variable productividad laboral de la unidad de estudio, propuesto para la ejecución de la tesis

V. DISCUSIÓN

Examinando los resultados que arrojó el análisis de datos referente al estudio que determina la hipótesis general, se evidencia que el liderazgo transformacional se relaciona directamente con la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022, presentándose los resultados con la prueba estadística de correlación Rho de Spearman con un coeficiente de correlación = 0, 580; Sig (Bilateral) =0,000 ($p \leq 0.05$), rechazando la hipótesis nula y demostrando que existe relación positiva entre el liderazgo transformacional y su aplicación para mejorar la productividad laboral.

Los resultados obtenidos guardan semejanza con los presentados por Suarez (2022), quien en su investigación obtuvo Rho de Spearman con un coeficiente de correlación = 0, 850; Sig (Bilateral) =0,000 ($p \leq 0.05$), rechazando la hipótesis nula y demostró que existe una relación positiva entre las variable liderazgo transformacional y la productividad, esta investigación se desarrolla en función al liderazgo aplicado en la gestión de sus directivos y su influencia en el buen desempeño de los colaboradores de la institución Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas en Ecuador.

Asimismo se encontró similitud con los resultados de Arana y Ocampo (2022) los cuales en su estudio de enfoque cuantitativo sobre los efectos del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de la fuerza de venta del sector consumo masivo de bebidas en el Perú 2020, obtuvieron mediante la aplicación de su instrumento y análisis de sus datos una correlación de 0.777 evidenciando que hay una relación positiva entre las variables, demostrando que este tipo de liderazgo y su aplicación a la fuerza de ventas está ligado a mejorar el desempeño en sus actividades diarias y por lo tanto eleva la productividad de los trabajadores en función a sus objetivos.

En tal sentido, podemos contrastar que este estudio está alineado a lo que afirma Suarez (2022) tanto como lo aportado por Arana y Ocampo (2022) quienes concluyen afirmando que es de suma importancia la presencia y ejecución correcta del liderazgo transformacional, ya que este inspira, motiva, fortalece y hace desarrollar al colaborador dentro de su área de trabajo, evidenciando una relación directa con la mejora en su productividad la cual es necesaria y de suma

importancia en un mercado cada vez más competitivo en donde se necesita crear un vínculo más fuerte ente el colaborador y la organización con mira a desarrollar objetivos alineados para el beneficio común.

En relación a la H1, se evidencia que la estimulación intelectual se relaciona positivamente con la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022. Se consiguió establecer un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,442; Sig (Bilateral) =0,010 ($p \leq 0.05$), determinando que se presenta una relación positiva, en tal sentido, se rechazó la hipótesis nula y se afirma que se presenta relación entre la dimensión estimulación intelectual y la variable productividad laboral de la unidad de estudio, propuesto para la ejecución de la tesis.

Según los resultados del estudio, se apreció que guardan similitud con lo expuesto por Aragonez y Changanaqui (2020) los cuales en su estudio sobre los efectos de la ejecución de la estimulación intelectual por los líderes y su relación en la productividad laboral de los trabajadores de una empresa de servicios de auditoría en Lima Metropolitana 2019, evidenciando a partir de la percepción de los trabajadores encuestados y mediante el análisis de los datos recogidos una correlación de 0.702 sosteniendo que hay una relación efectiva entre las variables, siendo así que se ratifica que la estimulación intelectual y su correcta aplicación sobre los colaboradores mejora la productividad laboral para el beneficio de las organizaciones.

Es así, que podemos contrastar este estudio por la similitud encontrada con Aragonez y Changanaqui (2020) quienes concluyen aseverando que es de suma importancia la estimulación intelectual por parte del líder transformacional, ya que esta impulsa al colaborador a tener participación dentro de la organización incentivándolo a explotar su creatividad para generar ideas y plantear soluciones para que de esta forma tenga la confianza necesaria y pueda formarse como eje para sus compañeros, elevando así la calidad del equipo de trabajo y la gestión laboral lo que desemboca en una productividad más alta.

Para la H2, se establece que existe un vínculo positivo entre la consideración individualizada y la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022. Se consiguió determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,421; Sig (Bilateral) =0,015 ($p \leq 0.05$),

determinando que se presenta una relación positiva, en tal sentido, se desestima la hipótesis nula determinando que existe relación entre la dimensión consideración individualizada y la variable productividad laboral de la unidad de estudio, propuesto para la ejecución de la tesis.

Asimismo se encontró similitud con los resultados de Arana y Ocampo (2022) los cuales en su estudio de enfoque cuantitativo sobre los efectos de la consideración individualizada en el desempeño laboral de la fuerza de venta del sector consumo masivo de bebidas en el Perú 2020, obtuvieron mediante la aplicación de su instrumento y análisis de sus datos una correlación de 0.750 evidenciando que hay una relación positiva entre las variables, demostrando que este tipo de liderazgo que trabaja con la consideración individualizada enfocada en los colaboradores de la fuerza de ventas está ligado a mejorar el desempeño en sus actividades diarias y por lo tanto eleva la productividad de los trabajadores en función a sus objetivos. En función a los resultados, podemos relacionar que este estudio tiene similitud con lo afirmado por Arana y Ocampo (2022) quienes concluyen confirmando que es muy importante la ejecución idónea de la consideración individualizada por parte del líder transformacional, ya que al mostrar una atención especial por cada individuo puede entender y conocer como potenciar según sus características propias, de esta forma guiarlo a lograr sus objetivos y desarrollando su capacidad para alcanzar objetivos retadores dentro del equipo de trabajo, mejorando así su desempeño y alcanzando un mejor nivel de productividad en sus labores.

Analizando los resultados en relación a la H3, se establece que existe relación positiva entre la Motivación inspiradora y la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022. Se consiguió establecer un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,622; Sig (Bilateral) =0,000 ($p \leq 0.05$), determinando que se presenta una relación positiva, por tanto, se desecha la hipótesis nula evidenciando que se presenta relación entre la dimensión Motivación inspiradora y la variable productividad laboral de la unidad de estudio, propuesto para la ejecución de la tesis.

De acuerdo con los resultados se evidencia que guardan similitud con lo presentado por Martínez y Yampufé (2018) los cuales en su estudio de enfoque cuantitativo sobre los efectos de la Motivación inspiradora que aplican los líderes y su relación en la productividad laboral de los trabajadores del área de almacén de la empresa

Lucky S.A.C., evidenciando a partir de la percepción de los trabajadores encuestados y mediante el análisis de los datos recogidos una correlación de 0.668 sosteniendo que existe un vínculo positivo entre las variables, de esta forma se ratifica que la Motivación inspiradora y su correcta aplicación sobre los colaboradores altera o cambia de forma positiva la productividad laboral para el beneficio de las empresas.

Es de esta forma, que podemos contrastar que este estudio tiene similitud con lo afirmado por Martínez y Yampufé (2018) quienes resuelven indicando que es de suma importancia la realización correcta de la Motivación inspiradora por parte del líder transformacional, ya que esta cumple un rol de modelo para los colaboradores haciendo que estos puedan entender y tomar conciencia de los objetivos de la organización de tal forma que estén comprometidos y motivados para seguir su cumplimiento en busca del desarrollo común fortaleciendo así los lazos colaborador -empresa y esto va a generar una mejora en productividad laboral

Analizando los resultados en relación a la H4, se establece que se presenta una relación positiva entre la influencia idealizada y la productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho – 2022. Se consiguió establecer un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0, 655; Sig (Bilateral) =0,000 ($p \leq 0.05$), determinando que está presente una relación positiva considerable, de esta forma, se desestima la hipótesis nula evidenciando que se presenta relación entre la dimensión influencia idealizada y la variable productividad laboral de la unidad de estudio propuesto para la ejecución de la tesis.

Bajo esta perspectiva, los resultados guardan similitud con lo presentado por Aragonéz y Changanaqui (2020) los cuales en su estudio de enfoque cuantitativo sobre los efectos de la influencia idealizada de los líderes y su relación en la productividad laboral de los trabajadores de una empresa de servicios de auditoría en Lima Metropolitana 2019, evidenciando a partir de la percepción de los trabajadores encuestados y mediante el análisis de los datos recogidos una correlación de 0.667 sosteniendo que hay una relación positiva considerable entre las variables, de esta forma ratifica que la influencia idealizada y su correcta aplicación sobre los colaboradores mejora la productividad laboral para el beneficio de las organizaciones.

En tal sentido, podemos contrastar que este estudio tiene similitud con lo afirmado por Aragonez y Changanaqui (2020) quienes concluyen aseverando que es de suma importancia la ejecución correcta de la influencia idealizada por parte del líder transformacional, ya que esta cumple un rol de modelo para los seguidores quienes lo ven como ejemplo a seguir, logrando ser reconocido, valorado, respetado y merecedor de su confianza gracias a la equidad y valores con los que promueve la dirección del equipo de trabajo, lo que permite directamente que bajo la guía del líder se logre los objetivos y se incremente la productividad laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Esta investigación permitió establecer que se presenta una correlación positiva considerable mediante el (Rho de Spearman = 0,580, Sig. (Bilateral) 0,000; ($p \leq 0.05$) por parte de la variable 1 y la variable 2, el mismo que se comprobó por que la aplicación del liderazgo transformacional fue determinada como eficiente en un 66.7%, por los colaboradores de la empresa y el 51.5% de ellos valoraron que la productividad laboral del área comercial es alta. En tal sentido, al verificar los datos de correlación y significancia se comprobó que no se deniega la hipótesis general, confirmando que está presente una correlación positiva considerable entre las variables de estudio.
2. Se establece que se presenta una correlación positiva media con un (Rho de Spearman = 0,442, Sig. (Bilateral)=0,010; ($p \leq 0.05$) por parte de la dimensión estimulación intelectual y la variable 2. Esto se extrajo de la información del área comercial de una universidad privada en S.J.L. siendo percibida dentro de esta como eficiente en un 69.7% por los colaboradores, así mismo el 51.5% de esta área indicaron que la productividad laboral es alta, esto significo que, si la estimulación intelectual del líder de esta área mejora, la productividad laboral será más efectiva, permitiendo desarrollar más la confianza de los colaboradores y empoderándolos para su participación con propuestas de mejora que lo beneficiaran a él y a la empresa.
3. Se constató que se presenta una correlación positiva media en función al (Rho de Spearman = 0,421, Sig. (Bilateral) =0,015) entre la dimensión consideración individualizada y la variable productividad laboral. Esto se extrajo de la información del área comercial de una universidad privada en S.J.L. siendo percibida dentro de esta como eficiente en un 60.6% por los colaboradores, así mismo el 51.5% de esta área indicaron que la productividad laboral es alta, esto significo que, si el líder ejerce mejor la consideración individualizada con los miembros de esta área, seguirá mejorando la productividad laboral de cada uno de los integrantes puesto

que se crea una mayor conexión recíproca entre el guía y sus seguidores la cual beneficia directamente al área comercial.

4. Se constató que se presenta una correlación positiva considerable en función al (Rho de Spearman = 0,622, Sig. (Bilateral) = 0,000) entre la dimensión motivación inspiradora y la variable productividad laboral. La información se extrajo del área comercial de una universidad privada en S.J.L. siendo percibida dentro de esta como eficiente en un 54.5% por los colaboradores, así mismo el 51.5% de esta área indicaron que la productividad laboral es alta, esto significo que, si el líder fortalece su motivación inspiradora entre los miembros de esta área, seguirá mejorando aún más la productividad laboral del equipo, esto en relación a que se crea una mayor consideración de aprecio, afinidad y compromiso que fomenta el líder para que alcancen sus objetivos los cuales están alineados con los del área comercial.
5. Se constató que se presenta una correlación positiva considerable en función al (Rho de Spearman = 0,655, Sig. (Bilateral) = 0,000) entre la dimensión influencia idealizada y la variable productividad laboral. La información se extrajo del área comercial de una universidad privada en S.J.L. siendo percibida dentro de esta como eficiente en un 42.4% por los colaboradores, así mismo el 51.5% de esta área indicaron que la productividad laboral es alta, esto significo que, si el líder prosigue transmitiendo su dedicación sobre el equipo, su influencia idealizada hace que siga mejorando la productividad laboral, siendo esto posible en relación a que los trabajadores por el respeto y la confianza que le tienen al líder busquen siempre imitarlo puesto que lo tienen como referente.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda según el estudio realizado que en las áreas comerciales de universidades privadas se debe de aplicar por medio de sus jefes un tipo de liderazgo transformacional ya que este permite cultivar entre sus colaboradores la búsqueda de la mejora continua, desde lo personal hasta lo profesional logrando así tener una mejor productividad laboral. Por lo cual se debe de tener en cuenta bajo este principio que se debe de capacitar a los jefes inmediatos de estos equipos de trabajo a fin de incrementar sus conocimientos y perfeccionar sus técnicas de aplicación de este liderazgo de gestión horizontal que, mediante la motivación, participación, compromiso, logra sinergia para lograr objetivos nunca antes logrados.
2. Se debe de fomentar por parte del líder una estimulación intelectual que permita alcanzar el desarrollo de los trabajadores mediante su participación con ideas que proporcionen mejora al área y a la organización trayendo consigo el empoderamiento y confianza en sus habilidades personales volviéndolo consciente de su potencial, de esta forma haciéndolo mejor en su trabajo lo cual conlleva a una mejora en su productividad. Es importante que la organización designe a estos líderes y evalúe su madurez ya que este debe de estar preparado para desarrollar y hacer protagonistas a los miembros de su equipo que muchas veces pueden colaborar con ideas mejores que las de ellos.
3. Se debe de aplicar de forma constante dentro del trabajo del líder la consideración individualizada ya que esta hace sentir especial al colaborador ya que tiene la atención de su líder quien lo potencia y estimula de forma personal ayudándolo a solucionar sus problemas y a la vez fortaleciendo en función a sus habilidades lo cual desemboca en una mejora de su productividad. Es importante darse el tiempo para conocer a cada miembro del equipo ya que cada uno es un mundo y puede tener problemas que lo estén limitando para desarrollar todo su potencial el cual es necesario para el desarrollo productivo del área de trabajo.
4. Se debe de desarrollar estrategias de motivación inspiradora mediante la cual el líder consiga una mayor consideración de sus seguidores creando compromiso y afinidad la cual potencie al colaborador a llegar a sus metas,

de esta forma haciéndolo sentir seguro de poder alcanzar estos objetivos los cuales deben de ser siempre retadores pero alcanzables a la vez. Es de esta forma que mediante la mejora progresiva de la gestión del líder se fortalece los lazos entre los colaboradores y la empresa unificando los intereses de desarrollo del área y la misión organizacional.

5. Se recomienda trabajar e incentivar el fortalecimiento del líder destacando y apoyando sus logros como persona y profesional dentro de los cuales siempre busca el desarrollo de sus seguidores, es de esta forma que seguirá fortaleciendo la influencia idealizada entre sus seguidores ya que este será visto como modelo a seguir. Este líder debe de ser el eje y soporte de sus seguidores ya que se debe de mimetizar con el trabajo en conjunto de su equipo siendo parte y apoyo, demostrando que se puede seguir creciendo con su propio ejemplo enseñando así que es posible lograr siempre los objetivos siempre y cuando entregues tu mejor esfuerzo.

REFERENCIAS

- Aragonez, J., Changanqui, A. (2020) Liderazgo Transformacional y su relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana, 2019, Tesis, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. DOI: <http://doi.org/10.19083/tesis/652906>
- Arana, R., Ocampo, G. (2022) Efectos del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de la fuerza de ventas del sector consumo masivo de bebidas en el Perú, año 2020. Tesis, Universidad Privada de Ciencias Aplicadas. <http://hdl.handle.net/10757/659437>
- Suarez, E. (2022) Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador. Tesis maestría, Universidad Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18058>
- Cruz, Y., Rodea, M. (2014) "Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados" Tesis, Universidad Autónoma del Estado de México. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/30808>
- Adams, R., Blair, E. (2019). Impact of Time Management Behaviors on Undergraduate Engineering Students' Performance. SAGE Open. <https://doi.org/10.1177/2158244018824506>
- Álava, F., Vega, L (2017) Incidencia del Liderazgo Situacional en el Índice de Satisfacción Laboral de los Empleados de la ESPAM. INNOVA Research Journal, vol.2, (N10) ,17-43.DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n10.2017.284>
- Albarracin, D., Shavitt, S. (2018) Attitudes and Attitude Change. Annual Review of Psychology https://www.asc.upenn.edu/sites/default/files/2021-07/e3eff4_1b962874f93243c9a3e91f60448b9fcf.pdf
- Alvarez, J. (2020) LIDERAZGO Y ADMINISTRACION DE EMPRESAS CONTEMPORANEAS, (tesis maestría, Fundación Universidad de América Repositorio <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7882/1/476108-2020-I-GTH.pdf>

- Anderson, A. (2017) Transformational Leadership in Education: A Review of Existing Literature. *International Social Science Review*. 93(1), 1-13. <https://digitalcommons.northgeorgia.edu/issr/vol93/iss1/4>
- ANDINA (24 de julio de 2021) Mantener al equipo motivado mejora la productividad <https://andina.pe/agencia/noticia-mantener-al-equipo-motivado-mejora-productividad-854746.aspx> Agencia peruana de noticias
- Arif, S. & Akram, A. (2018) Transformational Leadership and Organizational Performance. *The Mediating Role of Organizational Innovation* 1(3), 60-75. DOI: 10.5281/zenodo.1306335
- Baquero, A. (2020). *El director de hotel y su equipo: liderazgo y satisfacción laboral*, Madrid: editorial Inclusión.
- Bernal, I., Lucio, D., Pedraza, N. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera, *Revista Venezolana de Gerencia* 23(84) <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776003/29058776003.pdf>
- Campero, M. (2017). Un individuo-sujeto. El yo como unidad compleja. *Revista de Filosofía*, 42(1), 135-151. <https://doi.org/10.5209/RESF.55453>
- Carrasco, P., Ordoñez, R y Nolazco, F. (2020) Liderazgo femenino. Caso: Empresas comerciales de Gamarra – Lima (Perú), *Revista Espacios* 41(17).1-8 <https://www.revistaespacios.com/a20v41n17/a20v41n17p08.pdf>
- Cross, T. Polk, L. (2018) BURN BRIGHT, NOT OUT; TIPS FOR MANAGING ONLINE TEACHING. *Journal of Educators Online*, 15(3). <https://eric.ed.gov/?id=EJ1160473>
- Destiny, O. (2017). Quantitative research methods: A synopsis approach. *Journal of business and management*, 6(11), 40-47. DOI:10.12816/0040336
- Dioses, J. (2017). *Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú*, (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio. UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16114/Dioses_ZJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gil, F. (29 de abril de 2019) Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes” *Gestión* <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/?ref=gesr>

- Goertzen, M. (2017) Applying Quantitative Methods to E-book Collections Library Technology Reports alatechsource.org May/June 2017
file:///C:/Users/usuario/Downloads/6325-14372-3-PB%20(1).pdf
- Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V y Paredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas, Revista de Investigación Universidad Pedagógica Experimental Libertador. 42(95), 241-252. <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/html/>
- Haig, B. (2018). An abductive theory of scientific method. In Method matters in psychology (35-64). https://doi.org/10.1007/978-3-030-01051-5_3 libro
- Hernández, A. (2021) Evolución de los estilos de liderazgo y su impacto en la gestión de la organización Prodepol. (Tesis maestría) Fundación universidad de américa, Bogotá tesis.
- Hernández, A. et al. (2018). Metodología de la investigación científica. Universidad estatal del sur de Manabí. Área de innovación y desarrollo, S.L. <https://www.3ciencias.com/libros/libro/metodologia-la-investigacion-cientifica/>
- Hincapié, S., Zuluaga, C, López Esteban (2018) Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 83, pp. 649-664. DOI: 10.37960/revista. v25i
<http://www.rrhhdigital.com/secciones/liderazgo/148125/EI-86-de-los-trabajadores-considera-que-falta-liderazgo-entre-sus-directivos->
- Hung, M., Bounsaga, J y Wrigth, M. (2017). Interpretation of correlations in clinical research, 129(8), 902-906. doi:10.1080/00325481.2017.1383820.
- Hwui, S y Fah, Y. (2018). Examining the reliability and validity of research instruments using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM), *Journal of baltic Science education* 17(2), 239-251. <http://www.scientiasocialis.lt/jbse/?q=node/655>
- Jaén R. (2021) EL ECOSISTEMA DE LA PRODUCTIVIDAD Un libro para líderes reflexivos del siglo XXI para fomentar la productividad sostenible como una ventaja competitiva para prosperar en un ambiente de negocios volátil, incierto, complejo y ambiguo, Simplíssimo libros.

- Martínez, J., Cardeño, E., Ramírez, W., Duran, S. (2017). Liderazgo Transformacional Como Estrategia de Adaptación en la Gestión Logística Empresarial. *Desarrollo gerencial*, 9 (2), 140- 157. <https://doi.org/10.17081/dege.9.2.2980>
- Martinez, P., Yampufé, Mercedes (2019) "Liderazgo transformacional y su influencia en la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C." Tesis, Universidad Tecnológica del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2499>
- Marulanda, F., Montoya, I., Vélez, J. (2019). El individuo y sus motivaciones en el proceso emprendedor. *Revista Universidad y Empresa*, 21(36), 149-174. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6197>
- Molina, W., Mauri, J., Baque, J y Bocca, F. (2020). El problema de la investigación. Guayaquil; Ecuador. Editorial: Grupo compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/452>
- Morawski, R. (2019). *Technoscientific research, Methodological and ethical aspects*. Warsaw University of technology, Boston. <https://bit.ly/3xwxxaD>
- Moses, R y Yamat, H. (2021). Testing the validity and reliability of a writing skill assessment, *International Journal of academic research in buseniss and social scienses* 11(4), 202-208. DOI:10.6007/IJARBSS/v11-i4/9028
- Niño, R. (2019). *Metodología de la investigación; Diseño, ejecución e informe*. 2da. Ed. Bogotá; Colombia. Ediciones de la U. <https://bit.ly/3a0Xvbh>
- Pandey, P., & Pandey, M. (2021). *Research methodology tools and techniques*. Bridge.Center.<http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4666/1/RESEARCH%20METHODOLOGY%20TOOLS%20AND%20TECHNIQUES.pdf>
- Pimentel, J. (2019) Some Biases in Likert Scaling Usage and its Correction. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*,45(1), 183-191. https://www.researchgate.net/profile/Jonald-Pimentel/publication/332533000_Some_Biases_in_Likert_Scaling_Usage_and_its_Correction/links/5cbb357b299bf1209774718e/Some-Biases-in-Likert-Scaling-Usage-and-its-Correction.pdf
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Universidad de Málaga; España. Editorial: Servicios académicos intercontinentales S.L.

- Rojero, R., Gómez, J., Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- RRHHDigital (28 de julio 2021) El primer periódico online de recursos humanos.
- Salgado, C. (2018). Manual de investigación teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa. Universidad Marcelino de Champagnat. Lima: Perú.
- Sardon, D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Shohidai, J. (2020). The types scientific investigation used in methodology, *Journal of critical reviews*. 7(13), 4339-4340. doi: 10.31838/jcr.07.17.270
- Smith, K. Graybiel, A. (2022). Habit formation. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 18(1), 33-43. <https://doi.org/10.31887/DCNS.2016.18.1/ksmith>
- Stapa, S., Bakar, K., Hashim, F. (2019) Attitudes and Motivation of the Young Generation towards the Palm Oil Industry. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 10(1). <https://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/10376>
- Strukan, E., Nikolić, M., Sefić S. (2017). IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON BUSINESS PERFORMANCE. *CORE. Boletín técnico* 24(2), 435-444 <https://doi.org/10.17559/tv-20150624082830>
- Suarez, R., Rodríguez, Y., Muñoz N. (2020). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Rev. Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 4(8), 61-67. DOI: <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>
- Sun, J., Chen, X., Zhang, S. (2017) A Review of Research Evidence on the Antecedents. *Education Sciences. of Transformational Leadership. Education Science*. 7(1), 1-15. <https://doi.org/10.3390/educsci7010015>
- Todolí, A. (2021) Regulación del trabajo y política económica de cómo los derechos laborales mejoran la economía. Editorial Aranzaldí, S.A.U- España. shorturl.at/ervQW

- Top, C., Sharif, B., Mahmood, A. (2020) Transformational Leadership Impact on Employees Performance 1(1) 49-59, Doi: 10.23918/ejmss.v1i1p49
- Urgilés, S., Erazo, J., Narváez, C. (2019). El coaching y la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la pequeña Empresa Biblián Ltda. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, 4(1), 408-435. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i1.463>
- Vilca, H., Mamani, W. (2017). Los siete hábitos de los niños con alto rendimiento académico en Puno: análisis desde el contexto y tipo de gestión. Comuni@cción, 8(1), 48 - 60. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000100005&lng=es&tlng=es.
- Wikarsa, L. & Angdresey, A. (2020). Using Technology Acceptance Model to Evaluate the Utilization of Kolintang Instruments Application Jurnal Pekommas, 6(1), 33-41 https://www.researchgate.net/publication/351708446_Using_Technology_Acceptance_Model_to_Evaluate_the_Utilization_of_Kolintang_Instruments_Application
- Wolters, C., Hussain, M., Won, S.(2017). Examining the relations of time management and procrastination within a model of self-regulated learning. Metacognition and Learning, 12 (3), 381- 399. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1160473>
- Yarleque, J. (2018) el liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 sata rosa nivel primaria del distrito de huacho20321 santa rosa nivel primaria del distrito de huacho 2018 [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2586/YARLEQUE E%20WONG%20JUANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2586/YARLEQUE%20WONG%20JUANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Liderazgo transformacional	Anderson (2017) indico que el liderazgo transformacional es aquel liderazgo que trabaja directamente con sus seguidores en busca de un cambio sustentado en la inspiración, motivación y confianza, con visión unificada para el logro de objetivos. A su vez indica que el liderazgo transformacional es el recomendado por la mayoría de investigadores para el crecimiento personal en la actualidad.	Baquero (2020) nos indica que el liderazgo transformacional se caracteriza por el seguimiento hacia un líder que genera conciencia y promueve por medio de la confianza el crecimiento de sus seguidores para afrontar nuevos desafíos y conseguir mejoras conjuntas nunca antes vistas.	Estimulación intelectual	Creatividad	1-2	Escala ordinal de tipo Likert
				Oportunidad	3-4	
				Beneficios	5	
			Consideración individualizada	Comunicación abierta	6	
				Reconocimiento directo	7-8	
			Motivación inspiradora	Proactividad	9-10	
				Capacidad	11-12	
				Pasión	13-14	
			Influencia idealizada	Compromiso	15-16	
				Confianza	17	
Respeto	18					
Competitividad	19-20					
Productividad laboral	Suarez et al (2017) perfila un concepto sobre la productividad laboral señalando que es el predominio de varios factores que se juntan para influenciar sobre los colaboradores de una organización. En tal sentido afirma que la productividad laboral no solo depende del desempeño del trabajador sino también del entorno del propio centro laboral en su conjunto, como por ejemplo la infraestructura y tecnología que brindan para que el colaborador se desarrolle de mejor forma en sus actividades laborales.	Jaén (2021) define a la productividad como una ventaja dentro del competente mundo VUCA: volátil, incierto, complejo y ambiguo en el que vivimos. A su vez refiere que en las empresas se mide el desempeño basándose en la productividad alcanzada por los equipos de trabajo y por otro lado estos también miden su desempeño alineándose a la productividad alcanzada por cada miembro.	Individuo	Trabajo	1-2	Escala ordinal de tipo Likert
				Aprendizaje	3	
				Éxito	4-5	
			Administración del tiempo	Optimizar	6	
				Habilidades	7-8	
			Actitudes	Eficacia	9-10	
				Pensamiento positivo	11-12	
				Pensamiento constructivo	13-14	
			Hábitos productivos	Producción	15-16	
				Dedicación	17	
	Disciplina	18				
	Perseverancia	19-20				

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

Ítems	Variable1: Liderazgo transformacional	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Estimulación intelectual		1	2	3	4	5
Creatividad						
1	¿Es importante que el líder impulse el desarrollo de la creatividad en los colaboradores?					
2	¿Considera que la creatividad es lo más importante para la mejora de las actividades dentro de su área de trabajo?					
Oportunidad						
3	¿El líder debe de estimular a los colaboradores para que tengan oportunidad de brindar sus aportes dentro de la organización?					
4	¿El crecimiento personal le puede brindar oportunidades para desarrollarse mejor en su trabajo?					
Beneficio						
5	¿El líder debe estimular la participación intelectual del colaborador para beneficio de sus actividades dentro de la organización?					
Dimensión 2: Consideración individualizada		1	2	3	4	5
Comunicación abierta						
6	¿La comunicación abierta puede mejorar el entorno laboral en su área de trabajo?					
Reconocimiento directo						
7	¿El reconocimiento individual por sus logros es causal de empoderamiento para la mejora continua dentro de sus funciones?					
8	¿El reconocimiento por parte del líder debe de ser igual para todos sin importar que el desempeño individual del colaborador sea bueno o malo?					

Proactividad					
9	¿La proactividad del colaborador depende únicamente de la atención directa del líder?				
10	¿La proactividad en sus funciones laborales puede mejorar si recibe apoyo por parte de sus líderes?				
Dimensión 3: Motivación inspiradora		1	2	3	4 5
Capacidad					
11	¿Un líder debe de tener la capacidad de inspirar y motivar a su equipo de trabajo?				
12	¿Considera que bajo el reflejo de un buen liderazgo su desempeño en el trabajo puede mejorar?				
Pasión					
13	¿La pasión del líder motiva al equipo para el logro de objetivos?				
14	¿Considera que la pasión para desempeñar su trabajo con motivación depende únicamente del líder?				
Compromiso					
15	¿El compromiso del líder es importante para motivar e inspirar a los colaboradores?				
16	¿El líder debe exigir compromiso y motivación al colaborador para que solo así realice bien sus funciones?				
Dimensión 4: Influencia idealizada		1	2	3	4 5
Confianza					
17	¿El líder debe de brindar confianza a su equipo para influenciar en su desarrollo?				
Respeto					
18	18. ¿El líder que no fomenta el respeto puede influenciar al equipo de forma positiva?				
Competitividad					

19	¿El líder debe de influenciar a los integrantes del área para generar competitividad sin importar si se deja de lado el trabajo en equipo?					
20	¿Un líder que no es competitivo puede influir como ejemplo en su equipo de trabajo?					

Ítems	Variable2: Productividad laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Individuo		1	2	3	4	5
Trabajo						
1	¿La productividad de la empresa está ligada directamente al trabajo de los individuos que laboran en ella?					
2	¿La productividad de su equipo de trabajo puede ser excelente sin importar que cada individuo trabaje solo por su conveniencia?					
Aprendizaje						
3	¿La productividad laboral puede mejorar si los individuos del equipo reciben un aprendizaje adecuado de sus funciones?					
Éxito						
4	¿El éxito de la productividad laboral es el resultado del buen manejo de los individuos del equipo de trabajo?					
5	¿El éxito de un individuo del equipo puede garantizar la productividad laboral de los demás integrantes?					
Dimensión 2: Administración del tiempo		1	2	3	4	5
Optimizar						
6	¿Un colaborador que no optimiza su tiempo laboral es productivo para la organización?					

Habilidades						
7	¿Las habilidades de los trabajadores para desarrollar sus funciones les permite administrar su tiempo y ser más productivos?					
8	¿Identificar las habilidades del colaborador permite que se le asignen tareas en donde puede administrar mejor su tiempo y ser más productivo?					
Eficacia						
9	¿La empresa debe de administrar los tiempos de sus actividades para que el trabajador pueda realizarlas eficazmente y ser productivo?					
10	¿Un colaborador que administra su tiempo es eficaz y consigue ser productivo?					
Dimensión 3: Actitudes		1	2	3	4	5
Pensamiento positivo						
11	¿Todos los colaboradores tienen pensamiento positivo en un equipo de trabajo?					
12	¿La empresa debe promover el pensamiento positivo en sus colaboradores para fortalecer su actitud y ser más productivos?					
Pensamiento constructivo						
13	¿El pensamiento constructivo es una actitud que todo colaborador debe tener para ser productivo?					
14	¿Una empresa que no promueve el pensamiento constructivo en sus colaboradores puede fortalecer su actitud y hacerlos más productivos?					
Producción						
15	¿La producción del colaborador depende de su actitud en el desarrollo de sus funciones?					

16	¿La actitud de la empresa para mejorar el bienestar de los colaboradores mejoraría la producción?					
Dimensión 4: Hábitos productivos		1	2	3	4	5
Dedicación						
17	¿La dedicación es un hábito productivo que no es necesario para el desarrollo del colaborador?					
Disciplina						
18	¿La disciplina es un hábito necesario para que el colaborador sea productivo en sus funciones?					
Perseverancia						
19	¿La empresa debe de ser perseverante en fomentar hábitos productivos que fortalezcan al colaborador en el desarrollo de sus funciones?					
20	¿La empresa debe de ser perseverante en fomentar hábitos productivos que fortalezcan al colaborador en el desarrollo de sus funciones?					

ANEXO 3: Validación del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estimulación intelectual							
1	¿Es importante que el líder impulse el desarrollo de la creatividad en los colaboradores?	X		X		X		
2	¿Considera que la creatividad es lo más importante para la mejora de las actividades dentro de su área de trabajo?	X		X		X		
3	¿El líder debe de estimular a los colaboradores para que tengan oportunidad de brindar sus aportes dentro de la organización?	X		X		X		
4	¿El crecimiento personal le puede brindar oportunidades para desarrollarse mejor en su trabajo?	X		X		X		
5	¿El líder debe estimular la participación intelectual del colaborador para beneficio de sus actividades dentro de la organización?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Consideración individualizada							
6	¿La comunicación abierta puede mejorar el entorno laboral en su área de trabajo?	X		X		X		
7	¿El reconocimiento individual por sus logros es causal de empoderamiento para la mejora continua dentro de sus funciones?	X		X		X		

8	¿El reconocimiento por parte del líder debe de ser igual para todos sin importar que el desempeño individual del colaborador sea bueno o malo?	X		X		X		
9	¿La proactividad del colaborador depende únicamente de la atención directa del líder?	X		X		X		
10	¿La proactividad en sus funciones laborales puede mejorar si recibe apoyo por parte de sus líderes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación inspiradora	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Un líder debe de tener la capacidad de inspirar y motivar a su equipo de trabajo?	X		X		X		
12	¿Considera que bajo el reflejo de un buen liderazgo su desempeño en el trabajo puede mejorar?	X		X		X		
13	¿La pasión del líder motiva al equipo para el logro de objetivos?	X		X		X		
14	¿Considera que la pasión para desempeñar su trabajo con motivación depende únicamente del líder?	X		X		X		
15	¿El compromiso del líder es importante para motivar e inspirar a los colaboradores?	X		X		X		
16	¿El líder debe exigir compromiso y motivación al colaborador para que solo así realice bien sus funciones?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Individuo							
1	¿La productividad de la empresa está ligada directamente al trabajo de los individuos que laboran en ella?	X		X		X		
2	¿La productividad de su equipo de trabajo puede ser excelente sin importar que cada individuo trabaje solo por su conveniencia?	X		X		X		
3	¿La productividad laboral puede mejorar si los individuos del equipo reciben un aprendizaje adecuado de sus funciones?	X		X		X		
4	¿El éxito de la productividad laboral es el resultado del buen manejo de los individuos del equipo de trabajo?	X		X		X		
5	¿El éxito de un individuo del equipo puede garantizar la productividad laboral de los demás integrantes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Administración del tiempo							
6	¿Un colaborador que no optimiza su tiempo laboral es productivo para la organización?	X		X		X		
7	¿Las habilidades de los trabajadores para desarrollar sus funciones les permite administrar su tiempo y ser más productivos?	X		X		X		

8	¿Identificar las habilidades del colaborador permite que se le asignen tareas en donde puede administrar mejor su tiempo y ser más productivo?	X		X		X		
9	¿La empresa debe de administrar los tiempos de sus actividades para que el trabajador pueda realizarlas eficazmente y ser productivo?	X		X		X		
10	¿Un colaborador que administra su tiempo es eficaz y consigue ser productivo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Actitudes	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Todos los colaboradores tienen pensamiento positivo en un equipo de trabajo?	X		X		X		
12	¿La empresa debe promover el pensamiento positivo en sus colaboradores para fortalecer su actitud y ser más productivos?	X		X		X		
13	¿El pensamiento constructivo es una actitud que todo colaborador debe tener para ser productivo?	X		X		X		
14	¿Una empresa que no promueve el pensamiento constructivo en sus colaboradores puede fortalecer su actitud y hacerlos más productivos?	X		X		X		
15	¿La producción del colaborador depende de su actitud en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
16	¿La actitud de la empresa para mejorar el bienestar de los colaboradores mejoraría la producción?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Influencia idealizada						
17	¿La dedicación es un hábito productivo que no es necesario para el desarrollo del colaborador?	X		X		X	
18	¿La disciplina es un hábito necesario para que el colaborador sea productivo en sus funciones?	X		X		X	
19	¿La empresa debe de ser perseverante en fomentar hábitos productivos que fortalezcan al colaborador en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X	
20	¿La empresa debe de ser perseverante en fomentar hábitos productivos que fortalezcan al colaborador en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg:** Bravo Puca, Naisha Zuleica **DNI:** 76773414

Especialidad del validador: MBA (Master of Business Administration)

San Juan de Lurigancho 03 de julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estimulación intelectual							
1	¿Es importante que el líder impulse el desarrollo de la creatividad en los colaboradores?	X		X		X		
2	¿Considera que la creatividad es lo más importante para la mejora de las actividades dentro de su área de trabajo?	X		X		X		
3	¿El líder debe de estimular a los colaboradores para que tengan oportunidad de brindar sus aportes dentro de la organización?	X		X		X		
4	¿El crecimiento personal le puede brindar oportunidades para desarrollarse mejor en su trabajo?	X		X		X		
5	¿El líder debe estimular la participación intelectual del colaborador para beneficio de sus actividades dentro de la organización?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Consideración individualizada							
6	¿La comunicación abierta puede mejorar el entorno laboral en su área de trabajo?	X		X		X		
7	¿El reconocimiento individual por sus logros es causal de empoderamiento para la mejora continua dentro de sus funciones?	X		X		X		

8	¿El reconocimiento por parte del líder debe de ser igual para todos sin importar que el desempeño individual del colaborador sea bueno o malo?	X		X		X		
9	¿La proactividad del colaborador depende únicamente de la atención directa del líder?	X		X		X		
10	¿La proactividad en sus funciones laborales puede mejorar si recibe apoyo por parte de sus líderes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación inspiradora	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Un líder debe de tener la capacidad de inspirar y motivar a su equipo de trabajo?	X		X		X		
12	¿Considera que bajo el reflejo de un buen liderazgo su desempeño en el trabajo puede mejorar?	X		X		X		
13	¿La pasión del líder motiva al equipo para el logro de objetivos?	X		X		X		
14	¿Considera que la pasión para desempeñar su trabajo con motivación depende únicamente del líder?	X		X		X		
15	¿El compromiso del líder es importante para motivar e inspirar a los colaboradores?	X		X		X		
16	¿El líder debe exigir compromiso y motivación al colaborador para que solo así realice bien sus funciones?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Influencia idealizada						
17	¿EL líder debe de brindar confianza a su equipo para influenciar en su desarrollo?	X		X		X	
18	¿El líder que no fomenta el respeto puede influenciar al equipo de forma positiva?	X		X		X	
19	¿El líder debe de influenciar a los integrantes del área para generar competitividad sin importar si se deja de lado el trabajo en equipo?	X		X		X	
20	¿Un líder que no es competitivo puede influir como ejemplo en su equipo de trabajo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Nicolas Lorenzo, Els Eliana

DNI: 73517443

Especialidad del validador: MBA (Master of Business Administration)

San Juan de Lurigancho 03 de julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Individuo							
1	¿La productividad de la empresa está ligada directamente al trabajo de los individuos que laboran en ella?	X		X		X		
2	¿La productividad de su equipo de trabajo puede ser excelente sin importar que cada individuo trabaje solo por su conveniencia?	X		X		X		
3	¿La productividad laboral puede mejorar si los individuos del equipo reciben un aprendizaje adecuado de sus funciones?	X		X		X		
4	¿El éxito de la productividad laboral es el resultado del buen manejo de los individuos del equipo de trabajo?	X		X		X		
5	¿El éxito de un individuo del equipo puede garantizar la productividad laboral de los demás integrantes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Administración del tiempo							
6	¿Un colaborador que no optimiza su tiempo laboral es productivo para la organización?	X		X		X		
7	¿Las habilidades de los trabajadores para desarrollar sus funciones les permite administrar su tiempo y ser más productivos?	X		X		X		

8	¿Identificar las habilidades del colaborador permite que se le asignen tareas en donde puede administrar mejor su tiempo y ser más productivo?	X		X		X		
9	¿La empresa debe de administrar los tiempos de sus actividades para que el trabajador pueda realizarlas eficazmente y ser productivo?	X		X		X		
10	¿Un colaborador que administra su tiempo es eficaz y consigue ser productivo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Actitudes	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Todos los colaboradores tienen pensamiento positivo en un equipo de trabajo?	X		X		X		
12	¿La empresa debe promover el pensamiento positivo en sus colaboradores para fortalecer su actitud y ser más productivos?	X		X		X		
13	¿El pensamiento constructivo es una actitud que todo colaborador debe tener para ser productivo?	X		X		X		
14	¿Una empresa que no promueve el pensamiento constructivo en sus colaboradores puede fortalecer su actitud y hacerlos más productivos?	X		X		X		
15	¿La producción del colaborador depende de su actitud en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
16	¿La actitud de la empresa para mejorar el bienestar de los colaboradores mejoraría la producción?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Influencia idealizada						
17	¿La dedicación es un hábito productivo que no es necesario para el desarrollo del colaborador?	X		X		X	
18	¿La disciplina es un hábito necesario para que el colaborador sea productivo en sus funciones?	X		X		X	
19	¿La empresa debe de ser perseverante en fomentar hábitos productivos que fortalezcan al colaborador en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X	
20	¿La empresa debe de ser perseverante en fomentar hábitos productivos que fortalezcan al colaborador en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg:** Nicolas Lorenzo Els Eliana **DNI:** 73517443

Especialidad del validador: MBA (Master of Business Administration)

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 03 de julio del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estimulación intelectual							
1	¿Es importante que el líder impulse el desarrollo de la creatividad en los colaboradores?	X		X		X		
2	¿Considera que la creatividad es lo más importante para la mejora de las actividades dentro de su área de trabajo?	X		X		X		
3	¿El líder debe de estimular a los colaboradores para que tengan oportunidad de brindar sus aportes dentro de la organización?	X		X		X		
4	¿El crecimiento personal le puede brindar oportunidades para desarrollarse mejor en su trabajo?	X		X		X		
5	¿El líder debe estimular la participación intelectual del colaborador para beneficio de sus actividades dentro de la organización?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Consideración individualizada							
6	¿La comunicación abierta puede mejorar el entorno laboral en su área de trabajo?	X		X		X		
7	¿El reconocimiento individual por sus logros es causal de empoderamiento para la mejora continua dentro de sus funciones?	X		X		X		

8	¿El reconocimiento por parte del líder debe de ser igual para todos sin importar que el desempeño individual del colaborador sea bueno o malo?	X		X		X		
9	¿La proactividad del colaborador depende únicamente de la atención directa del líder?	X		X		X		
10	¿La proactividad en sus funciones laborales puede mejorar si recibe apoyo por parte de sus líderes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación inspiradora	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Un líder debe de tener la capacidad de inspirar y motivar a su equipo de trabajo?	X		X		X		
12	¿Considera que bajo el reflejo de un buen liderazgo su desempeño en el trabajo puede mejorar?	X		X		X		
13	¿La pasión del líder motiva al equipo para el logro de objetivos?	X		X		X		
14	¿Considera que la pasión para desempeñar su trabajo con motivación depende únicamente del líder?	X		X		X		
15	¿El compromiso del líder es importante para motivar e inspirar a los colaboradores?	X		X		X		
16	¿El líder debe exigir compromiso y motivación al colaborador para que solo así realice bien sus funciones?	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Influencia idealizada								
17	¿EL líder debe de brindar confianza a su equipo para influenciar en su desarrollo?	X		X		X		
18	¿El líder que no fomenta el respeto puede influenciar al equipo de forma positiva?	X		X		X		
19	¿El líder debe de influenciar a los integrantes del área para generar competitividad sin importar si se deja de lado el trabajo en equipo?	X		X		X		
20	¿Un líder que no es competitivo puede influir como ejemplo en su equipo de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg: Soca Hidalgo, Ángela** **DNI: 48320637**

Especialidad del validador: MBA (Master of Business Administration)

San Juan de Lurigancho 03 de julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Individuo							
1	¿La productividad de la empresa está ligada directamente al trabajo de los individuos que laboran en ella?	X		X		X		
2	¿La productividad de su equipo de trabajo puede ser excelente sin importar que cada individuo trabaje solo por su conveniencia?	X		X		X		
3	¿La productividad laboral puede mejorar si los individuos del equipo reciben un aprendizaje adecuado de sus funciones?	X		X		X		
4	¿El éxito de la productividad laboral es el resultado del buen manejo de los individuos del equipo de trabajo?	X		X		X		
5	¿El éxito de un individuo del equipo puede garantizar la productividad laboral de los demás integrantes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Administración del tiempo							
6	¿Un colaborador que no optimiza su tiempo laboral es productivo para la organización?	X		X		X		
7	¿Las habilidades de los trabajadores para desarrollar sus funciones les permite administrar su tiempo y ser más productivos?	X		X		X		

8	¿Identificar las habilidades del colaborador permite que se le asignen tareas en donde puede administrar mejor su tiempo y ser más productivo?	X		X		X		
9	¿La empresa debe de administrar los tiempos de sus actividades para que el trabajador pueda realizarlas eficazmente y ser productivo?	X		X		X		
10	¿Un colaborador que administra su tiempo es eficaz y consigue ser productivo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Actitudes	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Todos los colaboradores tienen pensamiento positivo en un equipo de trabajo?	X		X		X		
12	¿La empresa debe promover el pensamiento positivo en sus colaboradores para fortalecer su actitud y ser más productivos?	X		X		X		
13	¿El pensamiento constructivo es una actitud que todo colaborador debe tener para ser productivo?	X		X		X		
14	¿Una empresa que no promueve el pensamiento constructivo en sus colaboradores puede fortalecer su actitud y hacerlos más productivos?	X		X		X		
15	¿La producción del colaborador depende de su actitud en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
16	¿La actitud de la empresa para mejorar el bienestar de los colaboradores mejoraría la producción?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Influencia idealizada						
17	¿La dedicación es un hábito productivo que no es necesario para el desarrollo del colaborador?	X		X		X	
18	¿La disciplina es un hábito necesario para que el colaborador sea productivo en sus funciones?	X		X		X	
19	¿La empresa debe de ser perseverante en fomentar hábitos productivos que fortalezcan al colaborador en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X	
20	¿La empresa debe de ser perseverante en fomentar hábitos productivos que fortalezcan al colaborador en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg:** Soca Hidalgo, Ángela **DNI:** 48320637

Especialidad del validador: MBA (Master of Business Administration)

San Juan de Lurigancho 03 de julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

ANEXO 4: Base de datos

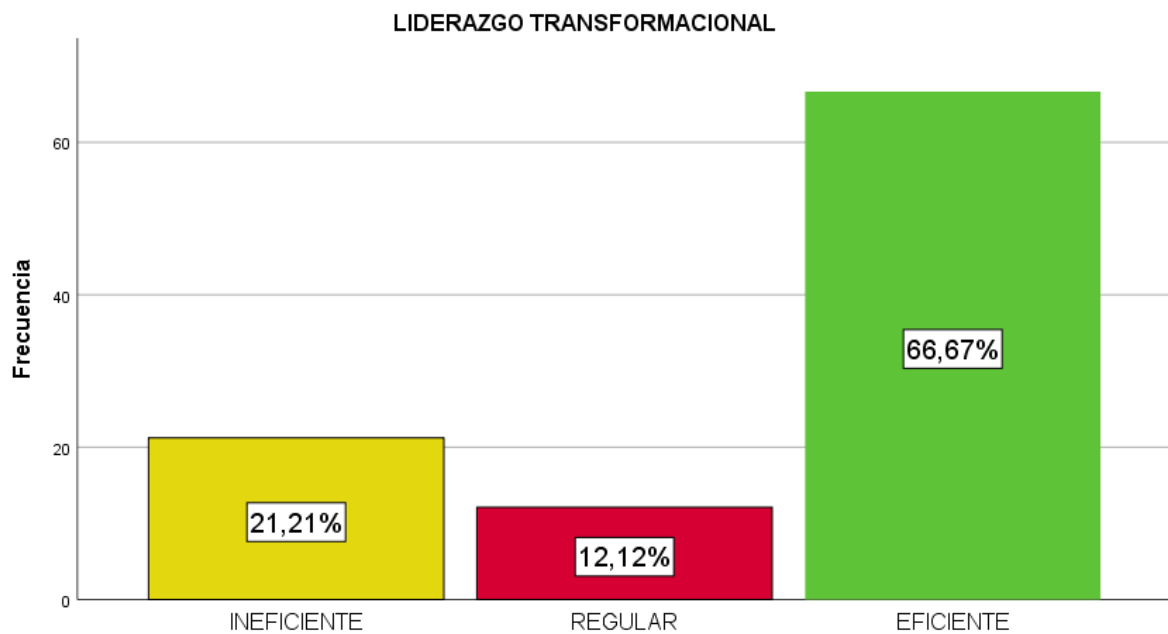
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																															
ESTIMULACION INTELLECTUAL								CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA								MOTIVACION INSPIRADORA								INFLUENCIA IDEALIZADA							
	P01	P02	P03	P04	P05	D1V1	ND1V1	P06	P07	P08	P09	P10	D2V1	ND2V1	P11	P12	P13	P14	P15	P16	D3V1	ND3V1	P17	P18	P19	P20	D4V1	ND4V1	V1	NV1	PROM
001	5	5	5	4	3	22	3	5	5	4	4	3	22	3	5	4	5	5	4	4	27	3	4	5	5	4	19	3	89	3	4
002	5	5	4	4	3	20	3	5	5	4	4	4	22	3	5	5	5	5	4	4	26	3	5	5	5	4	19	3	87	3	4
003	4	4	3	2	1	14	2	4	4	3	3	2	16	2	1	3	3	4	4	1	16	2	3	3	4	4	14	2	60	2	3
004	5	5	5	5	5	24	3	5	5	5	5	5	24	3	5	5	5	5	5	5	27	3	5	5	5	5	16	3	88	3	4
005	4	4	3	3	3	20	3	4	4	4	4	3	18	2	5	5	5	5	5	4	24	3	4	4	4	4	15	3	83	3	4
006	5	5	4	5	5	24	3	5	5	5	4	4	5	23	3	5	5	5	5	1	25	3	5	5	5	1	16	3	88	3	4
007	1	4	2	1	2	10	1	1	4	2	2	1	10	1	2	5	1	4	4	4	18	2	5	1	4	1	11	2	49	2	2
008	5	5	5	5	5	24	3	5	5	5	5	5	24	3	5	5	5	5	5	5	26	3	5	5	5	5	15	3	89	3	4
009	3	5	5	5	1	17	2	5	5	5	5	5	17	2	5	5	5	5	5	5	18	2	1	5	5	4	15	2	72	3	4
010	5	4	5	4	5	23	3	5	5	4	5	5	23	3	5	5	5	5	5	5	26	3	4	5	5	4	18	3	90	3	5
011	5	5	4	4	3	22	3	5	5	4	4	4	3	21	3	5	4	2	5	4	21	2	2	5	5	5	17	3	81	3	4
012	5	5	4	4	2	20	3	5	5	4	4	4	22	3	2	3	3	5	5	4	26	3	1	5	5	4	15	2	83	3	4
013	4	4	3	2	1	14	2	4	4	3	2	16	2	1	3	3	4	4	3	18	2	3	3	4	4	14	2	62	2	3	
014	5	5	5	4	5	24	3	5	5	5	5	4	24	3	5	4	4	5	1	25	3	4	1	5	3	13	2	85	3	4	
015	4	5	3	3	5	20	3	4	5	3	3	3	18	2	5	5	4	5	5	27	3	5	4	5	4	18	3	83	3	4	
016	5	5	4	5	5	24	3	5	5	4	4	5	23	3	5	5	5	5	5	4	25	3	5	5	5	5	20	3	96	3	5
017	1	4	2	1	1	10	1	1	4	2	2	1	10	1	2	5	1	4	4	4	18	2	2	1	4	1	8	1	48	1	2
018	5	5	5	4	5	24	3	5	5	5	5	4	24	3	5	5	5	5	5	5	22	2	1	5	5	4	15	2	85	3	4
019	3	5	3	5	1	17	2	3	5	3	3	5	17	2	3	5	3	3	3	3	21	2	4	5	1	4	14	2	71	2	4
020	5	4	5	4	5	23	3	5	5	4	5	5	23	3	5	4	5	5	5	5	29	3	4	5	5	4	18	3	93	3	5
021	5	5	4	3	5	22	3	5	5	4	4	4	21	3	5	4	5	4	4	27	3	4	1	5	5	15	2	85	3	4	
022	5	5	4	4	2	20	3	5	5	4	4	4	22	3	5	5	5	5	5	4	26	2	2	5	5	4	15	3	84	3	4
023	4	4	3	2	1	14	2	4	4	3	3	2	16	2	1	3	3	4	4	18	2	3	3	4	4	14	2	62	2	3	
024	5	5	5	4	5	24	3	5	5	5	5	5	24	3	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	5	16	3	89	3	4	
025	4	5	3	3	5	20	3	4	5	3	3	3	18	2	5	5	4	4	4	25	3	4	4	5	5	18	3	83	3	4	
026	5	5	4	5	5	24	3	5	5	4	4	4	23	3	5	5	5	5	5	5	26	3	5	5	5	20	3	92	3	5	
027	1	4	2	1	2	10	1	1	4	2	2	1	10	1	2	5	1	2	4	4	16	2	5	1	4	1	11	2	47	2	2
028	5	5	4	5	4	24	3	5	5	5	5	4	24	3	5	5	5	5	5	26	3	1	5	5	4	15	2	89	3	4	
029	5	5	4	4	5	23	3	5	5	4	4	4	23	3	5	4	5	5	5	4	27	3	4	4	4	18	3	93	3	4	
030	5	5	4	4	5	23	3	5	5	4	4	4	23	3	5	4	5	5	5	5	28	3	4	5	5	4	18	3	93	3	4
031	5	5	4	4	5	23	3	5	5	4	4	4	23	3	5	4	5	5	5	5	28	3	4	4	4	18	3	93	3	4	
032	5	5	4	4	3	22	3	5	5	4	4	3	21	3	5	4	5	5	4	4	27	3	4	5	5	5	19	3	89	3	4
033	5	5	4	4	2	20	3	5	5	4	4	4	22	3	2	5	2	2	5	1	17	2	2	5	5	4	16	3	75	3	4
033	4	4	3	2	1	14	2	4	4	3	3	2	16	2	1	3	3	4	4	18	2	3	3	4	4	14	2	62	2	3	
	Eiciente																										89				

PRODUCTIVIDAD LABORAL																															
INDIVIDUO								ADMINISTRACION DEL TIEMPO								ACTITUDES								HABITOS PRODUCTIVOS							
	P01	P02	P03	P04	P05	D1V2	ND1V2	P06	P07	P08	P09	P10	D2V2	ND2V2	P11	P12	P13	P14	P15	P16	D3V2	ND3V2	P17	P18	P19	P20	D4V2	ND4V2	V2	NV2	PROM
001	3	3	1	5	3	15	2	3	5	5	5	5	19	3	5	4	5	4	5	5	28	3	5	5	3	19	3	80	3	4	
002	5	5	5	5	5	25	3	5	5	4	5	4	24	3	5	5	4	5	4	4	27	3	4	4	4	4	16	3	82	3	5
003	2	3	2	4	3	14	2	3	2	4	4	4	17	2	5	5	4	5	4	4	27	3	3	4	4	2	13	2	71	2	4
004	5	5	1	3	3	17	2	5	1	3	3	5	17	2	4	3	5	3	5	4	24	3	4	4	3	5	16	3	74	3	4
005	4	4	4	5	5	22	3	4	4	5	4	4	21	3	5	5	5	5	5	4	23	3	4	4	4	2	14	2	86	3	4
006	5	5	1	5	5	21	3	5	1	5	5	5	21	3	5	5	5	5	5	30	3	4	4	5	5	5	19	3	91	3	5
007	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	12	2	1	1	1	1	1	1	4	3	1	4	1	1	10	2	40	1	2
008	1	5	1	5	5	17	2	5	1	5	4	5	20	3	5	5	5	5	5	1	26	3	4	1	4	1	10	2	73	2	4
009	3	4	1	5	4	17	2	4	1	5	4	5	19	3	4	5	4	2	4	3	22	2	3	3	4	1	11	2	69	2	3
010	4	5	4	1	5	19	3	5	4	1	5	4	19	3	5	5	5	5	5	30	3	4	5	4	4	5	2	83	3	4	
011	3	3	1	5	3	16	2	5	1	5	5	5	19	3	5	4	5	4	5	5	26	3	5	5	5	5	18	3	80	3	4
012	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	4	5	24	3	5	5	5	4	4	4	27	3	4	4	4	4	16	3	82	3	5
013	2	3	2	4	3	14	2	3	2	4	4	4	17	2	5	5	4	5	4	4	27	3	3	4	4	2	13	2	71	2	4
014	5	5	1	3	3	17	2	5	1	3	3	5	17	2	4	3	5	3	5	4	24	3	4	4	3	5	16	3	74	3	4
015	4	4	4	5	5	22	3	4	4	5	4	4	21	3	5	5	5	5	5	2	27	3	4	4	4	2	14	2	84	3	4
016	5	5	1	5	5	21	3	5	1	5	5	5	21	3	5	5	5	5	5	2	27	3	4	4	5	5	19	3	88	3	4
017	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	12	2	1	1	1	1	1	1	4	3	1	4	1	1	10	2	40	1	2
018	1	5	1	5	5	17	2	5	1	5	4	5	20	3	5	5	5	5	5	1	26	3	4	1	4	1	10	2	70	2	4
019	3	4	1	5	4	17	2	4	1	5	4	5	19	3	4	5	4	4	3	25	3	3	3	4	1	11	2	72	2	4	
020	4	5	4	1	5	19	3	5	4	1	4	5	19	3	5	5	5	5	5	30	3	4	5	4	3	16	3	84	3	4	
021	3	3	1	5	3	15	2	3	1	5	5	5	19	3	5	4	5	4	5	5	28	3	5	5	5	2	17	3	79	3	4
022	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	4	5	24	3	5	5	5	4	4	4	27	3	4	4	4	4	16	3	82	3	5
023	2	3	2	4	3	14	2	3	2	4	4	4	17	2	5	5	4	5	4	4	27	3									

ANEXO 5: Frecuencia de variables

Figura 1

Frecuencia variable liderazgo transformacional

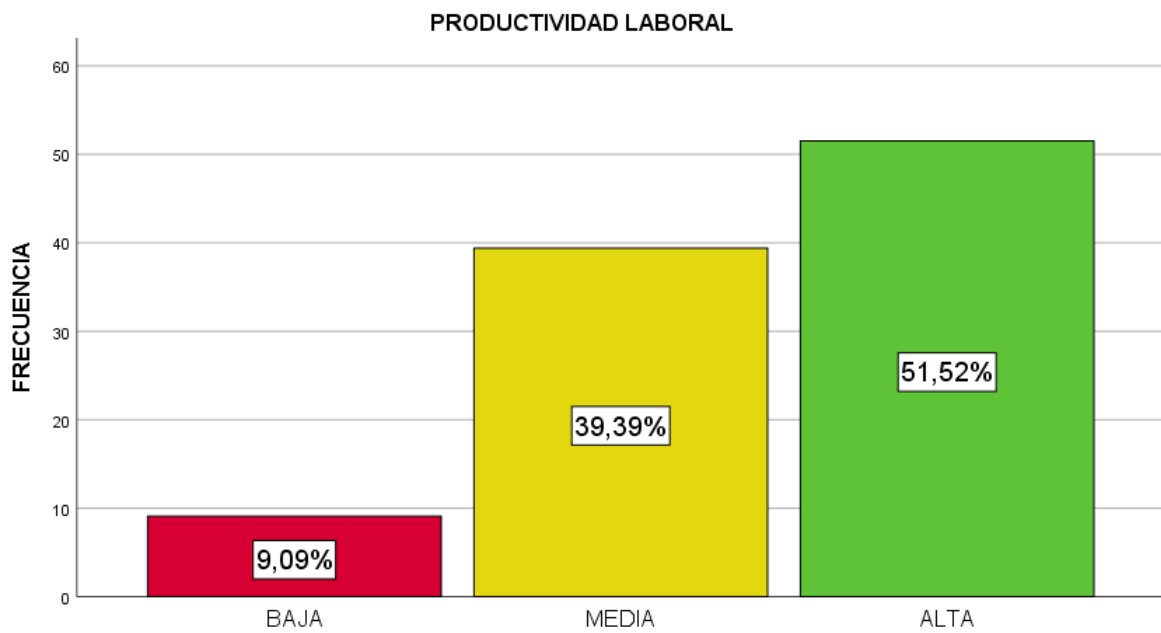


Interpretación

Según el gráfico obtenido en base a los resultados recopilados, podemos afirmar que el liderazgo transformacional cumple una función muy importante dentro del área comercial y su desarrollo para el logro de objetivos presentando un porcentaje de eficiencia del 66.67%.

Figura 2

Frecuencia de la variable productividad laboral



Interpretación:

Según el gráfico obtenido en base a los resultados recopilados, podemos afirmar que la productividad laboral se presenta de forma relevante dentro del área comercial y es de suma importancia que se logre su desarrollo dentro del área para la búsqueda del crecimiento organizacional.

ANEXO 6: Consentimiento informado

Lima, 10 de junio de 2022

Señor (a):
GIANNELLA IVETTE ALVAREZ ESPIRITU
Supervisora de Admisión y Control Documental
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE SAC
Presente. -

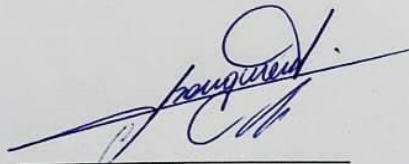
Es grato dirigirme a usted para saludarla, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Liderazgo Transformacional y Productividad Laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho - 2022". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Aranguren Alejos Zeus Moisés
DNI 08165275



AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Giannella Ivette Alvarez Espiritu
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
Identificado con DNI: 73061988, en mi calidad de Supervisora
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de Admisión y Control Documental
(Nombre del área de la empresa)
De la empresa UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE SAC
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N° 20215276024, ubicada en la ciudad de Lima, distrito de San Juan de Lurigancho.....

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,


Al señor (a, ita,) Zeus Moisés Aranguren Alejos,
(Nombre completo del o los estudiantes)
Identificado(s) con DNI N° 08165275, de la (x) Carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:
Documentos, reportes de ventas, información del área para fines de estudio
(Detallar la información a entregar)

Con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, (x) Trabajo de Investigación, () Tesis para optar el Título Profesional.

(x) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(x) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.



Supervisora de Admisión y Control Documental
Giannella Ivette Alvarez Espiritu
DNI: 73061988

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BURGOS VERA OSCAR AUGUSTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y Productividad laboral en el área comercial de una universidad privada en San Juan de Lurigancho - 2022", cuyo autor es ARANGUREN ALEJOS ZEUS MOISES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 06 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BURGOS VERA OSCAR AUGUSTO DNI: 10673756 ORCID: 0000-0002-1190-4270	Firmado electrónicamente por: OBURGOS el 06-12- 2022 20:46:38

Código documento Trilce: TRI - 0476517