



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los  
colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,  
2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Minaya Bazán, Daniela Maricruz (ORCID: [0000-0003-0174-1292](https://orcid.org/0000-0003-0174-1292))

**ASESOR:**

Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham (ORCID: [0000-0002-98087719](https://orcid.org/0000-0002-98087719))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Organizaciones

Lima – Perú

2021

## **Dedicatoria**

A mis padres, que siempre me brindaron educación, apoyo, consejos y enseñarme que todo se puede con esfuerzo, perseverancia y dedicación. A mi abuelo que ya no está a mi lado, pero siempre me inculcó valores y hábitos que me han ayudado a lo largo de mi vida universitaria.

## **Agradecimiento**

Agradezco al Gerente General de la empresa Corporación Industrial Frami por facilitarme la recopilación de información para poder realizar el proyecto de investigación. De igual manera, a mi asesor Dr. Abraham Cárdenas Saavedra por su apoyo constante para lograr, desarrollar y culminar una excelente investigación de tesis.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pg.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I INTRODUCCIÓN	
II MARCO TEORICO	5
III METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5 Procedimiento	18
3.6 Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV RESULTADOS	20
V DISCUSIÓN	34
VI CONCLUSIONES	37
VII RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

## ÍNDICE DE TABLAS

Pg.

Tabla 1	Alfa de Cronbach variable 1 y 2	18
Tabla 2	Distribución por niveles de la variable liderazgo transformacional	20
Tabla 3	Distribución por niveles de la dimensión 1- V1	21
Tabla 4	Distribución por niveles de la dimensión 2- V1	22
Tabla 5	Distribución por niveles de la dimensión 3- V1	23
Tabla 6	Distribución por niveles de la dimensión 4- V1	24
Tabla 7	Distribución por niveles de la variable Rendimiento laboral	25
Tabla 8	Distribución por niveles de la dimensión 1- V2	26
Tabla 9	Distribución por niveles de la dimensión 2- V2	27
Tabla 10	Distribución por niveles de la dimensión 3- V2	28
Tabla 11	Prueba de normalidad	29
Tabla 12	Correlación de liderazgo transformacional y Rendimiento laboral	30
Tabla 13	Correlación del liderazgo transformacional y compromiso	31
Tabla 14	Correlación del liderazgo transformacional y productividad	32
Tabla 15	Correlación del liderazgo transformacional y satisfacción laboral	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

Pg.

Figura 1	Porcentaje de liderazgo transformacional en los colaboradores de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.	20
Figura 2	Porcentaje de la influencia idealizada en los colaboradores de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.	21
Figura 3	Porcentaje de motivación inspiradora en los colaboradores de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.	22
Figura 4	Porcentaje del Estimulo intelectual en los colaboradores de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.	23
Figura 5	Porcentaje de Consideración individualizada en los colaboradores de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.	24
Figura 6	Porcentaje del Rendimiento laboral de los colaboradores de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.	25
Figura 7	Porcentaje de Compromiso de los colaboradores de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.	26
Figura 8	Porcentaje de productividad de los colaboradores de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.	27
Figura 9	Porcentaje de satisfacción laboral de los colaboradores de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.	28

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica, 2020. Se desarrolló con el objetivo principal de determinar la relación del Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica, 2020.

La metodología utilizada fue de tipo aplicada con un nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. Asimismo, la población y muestra estuvo conformada por 36 colaboradores de la empresa Corporación Industrial Frami E.I.R.L., La técnica de recolección de datos fue la encuesta por medio del cuestionario compuesto de 17 preguntas provenientes de la descomposición de las variables de estudio y debidamente validadas por medio de juicio de expertos y fiabilidad de Alfa de Cronbach. Del mismo modo, para un mayor entendimiento y enriquecer la investigación se recurrió a teorías como la Teoría del modelo de Bass y Bruce Avolio, Modelo de contingencia de Fiedler, Teoría de los rasgos de personalidad, Teoría del rendimiento presentada por Campbell y Teoría de la expectativa de Vroom.

Los resultados obtenidos lograron demostrar una correlación positiva alta entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral en la empresa Corporación Industrial Frami E.I.R.L., demostrada por una correlación de Rho de Spearman positiva (0,839), representativa para la población (p-valor de 0,000).

Palabras clave: Liderazgo, transformacional, rendimiento.

## ABSTRACT

The present research work called Transformational Leadership and work performance of collaborators in Corporación Industrial Frami EIRL, Chosica, 2020. It was developed with the main objective of determining the relationship of Transformational Leadership and the work performance of collaborators in Corporación Industrial Frami EIRL, Chosica , 2020.

The methodology used was applied with a correlational level, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design. Likewise, the population and sample consisted of 36 employees of the Corporación Industrial Frami E.I.R.L. company. The data collection technique was the survey by means of a questionnaire made up of 17 questions from the decomposition of the study variables and duly validated by means of expert judgment and reliability of Alfa de Cronbach. Similarly, for a better understanding and to enrich the research, theories such as Bass and Bruce Avolio's Theory of the model, Fiedler's contingency model, Theory of personality traits, Theory of performance presented by Campbell and Theory of Vroom's expectation.

The results obtained were able to demonstrate a high positive correlation between transformational leadership and job performance in the company Corporación Industrial Frami E.I.R.L., demonstrated by a positive Spearman Rho correlation (0.839), representative for the population (p-value of 0.000).

Keywords: Leadership, transformational, performance.



## I. INTRODUCCIÓN

Vivimos hoy una crisis originada por la epidemia del coronavirus, causando deterioro a la economía mundial afligiendo la prosperidad de las empresas, Al respecto Cañete (2020), menciona que las empresas (mypes) ante esta coyuntura son las más perjudicadas. Lo cual ha generado que su demanda de los servicios y productos bajen notoriamente. Las medidas de prohibición que tomó el estado les impidió contar con mano de obra necesaria para laborar como antes. En cuanto a las organizaciones considerando la importancia del capital humano, las empresas deben planear cómo responder a las necesidades de los colaboradores durante el desafío que se está desarrollando pues de los esfuerzos de todos en conjunto es posible lograr el cambio que se busca en aras de mejorar y para ello surge una propuesta innovadora muy ligada a las necesidades actuales de la sociedad como es el liderazgo transformacional ya que busca nuevas formas de trabajo, identifica poder de salir del statu quo y nuevas circunstancias de mejora ante las amenazas, modificando su rendimiento del grupo con el propósito de lograr los objetivos propuestos. Ello contribuye ciertamente en el rendimiento de los puestos y funciones; accediendo de tal manera a que se incremente la productividad de la empresa.

En el contexto internacional, según HayGroup (2019) en su publicación Ránking de compañías que en su región suscitan el liderazgo, precisan que LAN, 3M y Unilever son compañías top en liderazgo de Latinoamérica se encuentra. Dichas organizaciones desarrollan programas donde sus colaboradores puedan desempeñar sus estrategias o metas, ya que actualmente las principales entidades están invirtiendo en el impulso de líderes siendo un progreso para los trabajadores. Así también nuevas oportunidades incluyendo líneas de carreras, proyectos especiales, conferencias, etc. Así mismo en México, Expansión en alianza con CNN (2018), en su revista “80% de las empresas, sin empleados líderes” nos indica que de 100 empresas solo 74 en América Latina aprecian el liderazgo en cuanto a las estrategias de desarrollo. A ello se acota que las empresas más sobresalientes se mantienen al borde de la competencia

equilibrando el potencial de los colaboradores, generando compromiso con cada uno de ellos. Aquellas empresas valoran el rendimiento de sus personales en especial con potencial de liderazgo. En relación, Harris (2017) manifiesta que en los últimos años el alto rendimiento es lo más destacado dentro del campo de Recursos Humanos en una organización. Así también en la publicación de Mba & Educación Ejecutiva (2017) menciona que para la alcanzar las metas es indispensable el rendimiento organizacional, a ello resalta que todo el personal dentro de la empresa debe cumplir al máximo su desempeño y si es necesario estén dispuestos a realizar horas extras y se encuentren satisfechos con su trabajo. Por lo contrario, si un trabajador no se siente comprometido con sus tareas, presenta estrés, o no se encuentre a gusto en el puesto que labora, debe ser importante para los jefes que observen, evalúen lo que está sucediendo y así apoyar al trabajador y queden satisfechos. En lo que respecta al contexto nacional, Aptitus (2019) según su encuesta realizada indica que en las empresas peruanas el 55% de trabajadores consideran que los directores, gerentes que dirigen en su organización son líderes buenos. Así también se evidenció que un 64% de los encuestados sienten que sus jefes les brindan soporte y los valoran siendo motivados lo cual genera un eficiente y eficaz rendimiento en sus labores. Asimismo, en el informe del Diario Gestión (2016) menciona la importancia del liderazgo transformacional lo cual se basa en la estimulación para lograr objetivos en común, ya que cada individuo es único con sus habilidades determinadas. Este tipo de líder empieza por asumir los cambios, muestra entusiasmo por su labor, motiva, enseña con ejemplo, cuida a cada uno y estimula su equipo. A su vez Gestión (2016) en su informe de tendencias globales del compromiso de los colaboradores, indica que el país con uno de los mayores niveles de compromiso laboral es el Perú. De acuerdo a ello se refleja positivamente. Esto ayuda a incrementar el grado de productividad generando rentabilidad en la organización.

La empresa Corporación Industrial Frami E.I.R.L., tiene como actividad económica brindar servicios generales como mantenimiento y obras civiles, la empresa cuenta con 4 años en el mercado laboral, brindado sus servicios continuos a sus principales clientes durante todos estos años y cuenta con 36 colaboradores tanto

administrativo y operativo, no obstante a ello se ha observado la falta de liderazgo, trabajo en equipo y motivación en las áreas lo cual se ha visto reflejado en el bajo rendimiento de sus labores en la empresa. Por ello que la empresa anhela de sus colaboradores optimizar el rendimiento laboral, por ende, son conscientes que traerá resultados de forma objetiva.

La investigación abordó el siguiente **problema General**: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020?, del mismo modo se establecieron los siguientes **problemas específicos**: 1) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020? 2) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020? 3) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020?

La **justificación teórica**, será de soporte para futuras investigaciones, generando conocimiento y debate económico en base a cada una de las variables estudiadas, como el Liderazgo transformacional, que es aquella que se concentra en el recurso humano y los participantes de la organización, para lograr un cambio positivo. Y El rendimiento laboral como conductas que se observan en los colaboradores de la empresa, lo cual se refleja en los objetivos y pueden ser centrados en las capacidades de cada uno y su nivel de participación a la empresa. En la **justificación metodológica**, el estudio se realizó considerando la rigurosidad de los procesos de la investigación científica, donde se estableció los problemas, hipótesis y objetivos de estudio. Para aplicar el instrumento se seleccionó una muestra aleatoria donde se obtuvo resultados y se planteó recomendaciones a la organización. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo correlacional que obtuvo como objetivo establecer la correlación de las variables Liderazgo transformacional y rendimiento laboral. Por último, en la **justificación práctica** los resultados del estudio permitieron de

manera útil al gerente de la empresa Corporación Industrial Frami E.I.R.L. a tomar decisiones que conllevaron a una mejora de la empresa, debido a las estrategias brindadas sobre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los colaboradores, logrando una integración sólida y que sean más productivos en sus puestos de trabajo en la organización. Como **objetivo general** se planteó; Determinar la relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020. Se desarrolló para los **objetivos específicos**: 1) Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020. 2) Determinar la relación entre liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020. 3) Determinar la relación entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020. Se abordó como **hipótesis general**: Existe relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020. Asimismo, se establecieron hipótesis específicas: 1) Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020 2) Existe relación entre liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020 3) Existe relación entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Jiménez, Romero y Quintero (2019) en su artículo definieron estudiar y revelar la relación del liderazgo transformacional y los caracteres de los colaboradores de las pymes de Durango (México), aplicaron un cuestionario a 360 empresas. Su resultado fue estadísticamente significativo de la relación del liderazgo transformacional y los atributos de los trabajadores, demostrando que los caracteres: aprender, tolerancia al cambio, comunicación efectiva, aportación al grupo e inteligencia emocional reflejan en la mejora del rendimiento de los trabajadores al observar la preocupación de su líder por ellos, así como proporcionar los instrumentos adecuados para realizar sus labores. Así mismo Cruz y Rodea (2016), enfocan en su artículo el Liderazgo transformacional como instrumento del rendimiento de los trabajadores de la compañía textil M&C en Colombia. Lo cual analizaron los componentes claves de las dos variables. Para su investigación se generó un cuestionario a 260 empleados, en el cual se encuestó sobre los componentes del liderazgo transformacional. Además, Perilla y Gómez (2017), en su artículo detallan sobre la correlación entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la ciudad de Madrid. Su estudio fue cuantitativo y correlacional tuvo como muestra 235 empleados de diferentes compañías lo cual fueron encuestados, lo cual se obtuvo como resultado que el liderazgo transformacional tiene relación de manera real con la satisfacción laboral y que estas variables están influidas enteramente por la confianza del líder, los autores indican. Por su parte Rodríguez y Peña (2016), en su estudio realizado sobre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la compañía Papelera Venelpast, su investigación fue cuantitativa y se emplearon encuestas a 350 colaboradores. Los resultados logrados demostraron que de acuerdo a los elementos del clima organizacional se refleja en los trabajadores su valoración y así también en su rendimiento laboral. A ello, Vega y Bernales (2016), en su artículo refieren en la satisfacción laboral sobre el rendimiento en una empresa retail de Venezuela. En ese estudio se realizó a 50 colaboradores lo cual fueron encuestadas, los autores indican que los colaboradores según su grado de satisfacción laboral, sus oportunidades de

crecimiento y reconocimiento crece. Así también Carvajal y Arango (2015), mencionan en su artículo sobre la relación del estilo de liderazgo de los jefes con el rendimiento laboral de los alumnos practicantes de la universidad ICESI, lo cual refieren que el estilo del líder de los jefes es uno de los elementos que actúa en el rendimiento en el inicio de sus experiencias laborales. Su artículo de investigación fue exploratorio y se evaluó a través de cuestionarios, los investigadores concluyeron que según el educando observe que su líder cuenta con un liderazgo, el rendimiento en su práctica será satisfactorio. Para Montiel (2016) en su tesis el rendimiento laboral y el liderazgo transformacional de los educativos del grado primaria en la Universidad de Maracaibo, Venezuela. Como objetivo de estudio tuvo determinar la relación de ambas variables, de diseño no experimental, con la metodología descriptiva correlacional, su muestra fue de 40 docentes lo cual fueron encuestados y se obtuvo como resultado que las variables tienen correlación manifestando que el gerente educativo al tener un elevado liderazgo transformacional, mejorará en los docentes su rendimiento y así recíprocamente. Además, Rodríguez (2017) en su estudio realizado en Chile sobre la relación del liderazgo transformacional y rendimiento, evaluó la correlación entre otros estilos de liderazgo y el rendimiento en los grupos de trabajo; la muestra fue 38 equipos de trabajos de dirección intermedia. Los resultados obtenidos mostraron que el liderazgo transformacional posee un golpe positivo sobre el rendimiento de los grupos y que el liderazgo laissez faire resulta perjudicial en el rendimiento de los grupos. Así mismo, Cruz (2015) en su investigación realizada en las PYMES españolas, elabora una correlación entre liderazgo transformacional, salud psicosocial y conexión emocional del equipo "Engagement" con el rendimiento grupal; se evaluó 519 trabajadores y de resultado se comprobó que la conexión emocional entre los colaboradores es importante entre el liderazgo transformacional para obtener un buen rendimiento por parte del grupo de trabajo y propone tener en cuenta la salud psicosocial como elemento fundamental de los efectos del liderazgo transformacional. Por su parte Rivero (2015) en su artículo Clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de la administración educativa de Carabobo-Venezuela, su estudio

fue descriptivo y transaccional, para la recopilación de datos se encuestó a 218 colaboradores. Lo cual tuvo como resultados que los centros de labores son regularmente optimistas y la gran parte de los empleados se encuentra descontentos con el ambiente de las instituciones, afectando elocuentemente el rendimiento laboral, ya que las apreciaciones como aspecto individual altera el desempeño del trabajador.

**A nivel nacional**, Martell y Sánchez, (2016), en su tesis desarrollaron un plan de aprendizaje para optimar el rendimiento de los colaboradores operativos del gimnasio Sport Club en Trujillo; se elaboró con el plan de conocer el rendimiento laboral de los colaboradores lo cual mejoraría a través de ejecutar un plan de aprendizaje, aplicando la encuesta a 80 clientes, lo cual objetaron y manifestaron un punto de vista general de su rendimiento en sus labores de los empleados del gimnasio , el resultado permitió conocer que mediante la ejecución de un plan de preparación, la ello los colaboradores presentaron un rendimiento en sus labores favorable, percibiendo los resultados en la aceptación de los clientes. Además, Sardon (2016), en su artículo de investigación propuso determinar la relación entre el tipo de liderazgo transformacional la gestión educativa y el directorio educativa en los colegios de nivel primario en Puno. El estudio fue no experimental. Se tomó una muestra de 118 profesores, lo cual se obtuvo una firme participación de parte del director en la instrucción llevando a cabo condiciones salvadoras en el mandato escolar, ya que el líder pedagógico comunica de manera asertiva, considerando la situación de las escuelas para una mejor relación educativa, repartiendo responsabilidades por parte de todos los integrantes de los centros educativos. Así también, Huamaní (2015), el objetivo de su presente investigación fue precisar como el clima organizacional interviene en el rendimiento laboral en el personal de conducción de trenes del transporte de Lima, el estudio fue descriptiva con diseño no experimental, aplicando el cuestionario a 115 conductores , teniendo como resultando que si existe la influencia en las dos variables ya que , se reflejó que la situación en las que laboran son correctas, la relación entre los colaboradores tiene como resultando el rendimiento de su trabajo, actuando de manera responsable lo cual se

manifiesta de manera óptima para la organización y en las función que desempeñan los conductores . De tal manera Parrága y Bartolo (2015) en su estudio buscó establecer la relación de liderazgo transformacional del directorio y el desempeño del docente en los centros educativos públicos de la Zona UGEL 06 ubicado en el distrito de Ate, el estudio fue de diseño no experimental, su muestra estuvo conformado por 165 maestros lo cual fueron encuestados, hallándose una correlación positiva entre las dos variables. Así mismo Cervera (2015), en su artículo liderazgo transformacional de dirección y el clima organizacional en los centros educativos de los Olivos, se encuestó a 171 profesores de 5 instituciones. Los resultados establecieron que existen relación significativa y positiva entre ambas variables en los centros educativos del distrito. A demás Santa Cruz (2015) en su artículo empowerment y rendimiento de los trabajadores en el centro educativo Javier Heraud de Trujillo, lo cual obtuvo su objetivo fue establecer la relación entre ambas variables, de investigación descriptiva con una muestra de 40 profesores, se estableció dos cuestionarios por cada variable. Dando como resultado valor de significancia 0.038 determinando una baja relación. A ello se recomendó elaborar un procedimiento de gestión sobre empowerment como un elemento significativo en el progreso del rendimiento de los trabajadores que favorecerá a toda la comunidad educadora. Así también Mino (2016) en su estudio de clima organizacional y rendimiento en los colaboradores del restaurante Markos de Lambayeque, tomó como muestra a 21 trabajadores, su metodología fue descriptiva de diseño correlacional. Indicando en sus resultados una correlación baja. Lo cual el autor indica que un inconveniente esquema de remuneraciones origina desmotivación en los trabajadores lo que se ve reflejado en su rendimiento, la ausencia de trabajo en grupo, conexión y responsabilidad de los colaboradores ante compañía, lo cual desata un clima laboral perjudicial causando baja productividad e interviniendo también en la atención al cliente. Por su parte Valdivia (2017) en su investigación del rendimiento laboral y el clima organizacional del personal de la compañía Damper en Trujillo, de tipo descriptivo y diseño transversal – correlacional , tuvo una muestra de 30 trabajadores lo cual realizó una encuesta, se obtuvo como resultado que el



acondicionamiento de la zona de labores es óptima y existe estimulación por parte de la organización con sus empleados, promoviendo ascender a diferentes puestos de trabajo a sus colaboradores.

Es por ello que tenemos como primera a la **teoría del modelo de Bass y Bruce Avolio (1985)**, plantean el modelo de liderazgo de rango completo (Full Range Leadership FRL), el cual contiene elementos del líder transformacional y del transaccional para atender un todo que manifieste como efectos la complacencia de las escaseces de las personas y del conjunto, el esfuerzo máximo para el beneficio de los objetivos y metas compartidos, la efectividad y eficacia en la organización. A ello El **Modelo de contingencia de Fiedler (196)** adiciona que es un tipo de liderazgo que manifiesta la productividad va a depender de dos variables: liderazgo del líder y liderazgo del control situacional, este último se refiere a un líder seguro de sí mismo al momento de ejecutar las tareas es decir a mayor control situacional mayor seguridad de lograr resultados óptimos. Así mismo está Chiavenato (2017) **Teoría de los rasgos de personalidad** un líder será efectivo y eficaz basado en sus características inherentes individuales, se toma en cuenta sus capacidades cognitivas, intelectuales y su físico, etc. Y se determina que será bueno liderando.

De la misma forma tenemos la **teoría del rendimiento presentada por Campbell (1990)**, lo cual determina 3 conductas básicas: el conocimiento declarativo (saber que hacer), conocimientos sobre los procedimientos y habilidades (habilidad cognitiva, psicomotora física, de autogestión, interpersonales.) y la motivación, lo cual plantea que la raíz directa de lo que los individuos actúan va en relación de sus conductas. Así también la **teoría de la expectativa de Vroom (1964)**, indica que la mejor elección es conservar una correlación positiva entre el esfuerzo y el rendimiento del colaborador. Esto quiere decir que el colaborador aprecie en cuanto aumente su esfuerzo, mayor será su rendimiento laboral. Actuando con autoeficacia y esté preparado en lograr lo que uno se propone. Y si el trabajador lo aplica de manera correcta y constante, terminará confiando en sus capacidades y en él mismo. De tal forma

contribuirá y favorecerá su bienestar tanto laboral como personal, por ello es muy importante la percepción que presenta la persona para así reforzar la correlación entre esfuerzo y rendimiento. A ello se complementa la **Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland** (1961) la cual abarca tres tipos de necesidades dominantes: las necesidades de afiliación, de poder y de logro; 1. Necesidad de afiliación: Busca el interés de relacionarse y vincularse socialmente, teniendo el deseo de sentirse queridos y aceptados por su entorno social. Estas personas trabajan placenteramente en puestos en los que pertenecen a un equipo, generando un mejor rendimiento como empleados que como líderes. 2. Necesidad de logro: Se refiere a la búsqueda por obtener metas que conlleven su evaluación de desempeño y requieren de innegables aptitudes y habilidades, se imponen a sí mismos retos y sentirse satisfechos en sus labores que les contribuye responsabilidad. A nivel individual los que prevalecen esta necesidad son más eficaces, pues tienen la facilidad de manejar puestos de gestión u otro que les genere retos constantes. 3. Necesidad de poder: Son aquellos que tienen el deseo de intentar controlar las acciones o comportamientos de otros, alcanzan gozo en escenarios competitivos en la que en mayoría se gana y la otra pierde. En esta teoría se afirma que en las empresas asisten de forma personal y diferente a cada uno de sus colaboradores de acuerdo a su estilo, de tal manera se cubre las necesidades personales a través de las metas o deseos, creciendo la motivación de sus trabajadores.

**En el enfoque conceptual**, se inició con la definición de la primera variable, **liderazgo transformacional** en la cual, Mendoza y Ortiz (2016) definen como aquel que busca potenciar lo mejor de las personas, en hacer más de lo que ellos mismos esperan, es carismático y visionario, como efecto produce cambios positivos tanto como en los individuos, las organizaciones y también en la sociedad, lo que constituyen a su vez un favor para la colectividad. De igual manera, Fischman (2017) indica que el líder transformador persigue al desarrollo personal y del entorno. Inculca a dar lo mejor de sí mismos, crea técnicas de reconocimiento, trasmite poder, reta a investigar de manera creativa para trabajar eficientemente. Congrega a su equipo hacia los niveles más altos de moralidad y

motivación. Para esta variable se estableció 4 dimensiones, siendo la primera **influencia idealizada** en la cual, Avolio y Bass (2006) sostienen que los líderes intervienen de tal manera que lo toman como guía por sus seguidores. Se ganan el respeto y confianza, presentan excelentes escalas de conductas éticas y morales; impulsa orgullo y promueve el optimismo. De tal manera se consideró a 3 indicadores primero Conducta ética, según Parker (2001) indica que la ética es el uso de instrumentos de conocimiento lo cual genera reglas que guía el juicio en situaciones tanto generales como particulares, con ello se obtendrá una dominante visión y se podrá encontrar el adecuado camino para el bien personal y común. El segundo indicador Manejo emocional a ello Goleman (1995), manifiesta que es la capacidad conocer y reconocer tanto nuestros conocimientos como también el de los demás, saber motivarnos y así manejar una adecuada relación entre todos. Como último indicador Tolerancia, según Vogt (1997) detalla la tolerancia como el autocontrol premeditado ante una situación al que no se está de acuerdo, ya sea desagradable, amenazador, o ante una condición negativa. Esto con el objeto de conservar y suscitar la armonía en un grupo. Asimismo, como segunda dimensión tenemos a **motivación inspiradora**, para Velásquez (2006) es poseer la capacidad de originar los cambios en los intereses del conjunto para remediar las dificultades de la organización, alentándolos a emprender los objetivos. Estos guías son estimados motivadores del equipo de trabajo, siendo tomados como ejemplos a seguir, para ello se consideró 2 indicadores, el primero Optimismo, Remor (2006), lo define como un Recurso Psicológico que beneficia a la salud y el bienestar, así como también ayuda a tener resistencia ante las adversidades, lo cual proporcionan una correcta evaluación para afrontar las dificultades y cambios que ocurren en la vida. El segundo indicador Decisiones, según Chiavenato (2002) menciona que una decisión es el proceso de investigación y deliberación entre varias opciones favorables de cursos de acción que el individuo deberá seguir. Como tercera dimensión tenemos a **estimulo Intelectual** Según Rodríguez (2007), nos dice que el líder se encargará de animar la creatividad, la creación y el cuestionamiento de lo pasado; es decir plantea nuevos enfoques, fomenta a su equipo el interés por la investigación lo cual les permite

que experimenten y fracasen, de este modo el grupo se fortalece y crece. De tal manera se consideró 4 indicadores; la primera es Ideas innovadoras para ello COM (1995) indica que la innovación es la transformación y crecimiento del rango de productos, servicios y mercados asociados. La introducción de cambios en la gestión, las situaciones y habilidades de la fuerza de trabajo. Segundo indicador, Desarrollo de creatividad, según Parnes (1962) lo define como la capacidad de descubrir y relacionar ideas antes no coherentes, que se muestra en forma de nuevas experiencias o productos. Por último, la dimensión de **consideración individualizada**, según Lerma (2007) asevera que el líder conoce las insuficiencias particulares de logro, así también el desarrollo de cada miembro del equipo, estableciendo las necesidades y fortalezas; lo cual utiliza de guía para desarrollar su potencial, se convierte en un mentor, contribuyendo oportunidades de aprendizaje para que cada colaborador asume sus responsabilidades para su propio desarrollo. A ello se tomó como referencia a 3 indicadores; Desarrollo Personal, Según Brito (2001), especialista en relaciones humanas, indica que es una práctica de interacción tanto individual y grupal, lo cual los participantes amplían y perfeccionan experiencias y destrezas para una mejor comunicación directa, generando la toma de decisiones y relaciones interpersonales. Reconociendo que el individuo se conozca más y a su vez a su entorno grupal con el objetivo de ser más humano y progresar. Segundo indicador, Manejo empático, Moya (2014) menciona que la trascendencia de la enseñanza de la empatía es el cambio hacia la no violencia, ayudando a ser tolerante, generando el respeto y la solidaridad, comprendiendo lo que siente sin llegar a tomar la posición la otra persona, con el propósito de ofrecer un apoyo desinteresado. Tercer indicador, Claridad en sus propuestas, para Arias (2006) precisa que la propuesta debe solucionar una dificultad y complacer una insuficiencia. Se recomienda que dicha propuesta conduzca a demostrar su factibilidad o sea posible su realización. Por otro lado, como segunda variable se estableció a **rendimiento laboral**, en lo cual Motowidlo (2003) precisa como el importe total que la organización tiene como expectativa en relación a los sucesos prudentes que un colaborador realiza en un espacio de tiempo establecido. Ese valor, que

obtiene puede ser de manera real o perjudicial, en la situación de que el colaborador rinda de manera positiva o negativa, lo cual lleva a la contribución que ese empleado desarrolla para la eficiencia de su organización. Así también Waldman (1994) declara que las empresas formulan reflexiones en cuanto a la eficacia de los colaboradores en relación de lo que se proponen o la cantidad producida. Por ello el rendimiento se mide de acuerdo a lo que el colaborador realiza sus labores para así evaluar la calidad de esa porción considerada del rendimiento. En esta variable se desarrollará 3 dimensiones, siendo la primera **Compromiso**, Robbins (2004) lo define como el estado en el que un trabajador se asemeja con la empresa y sus metas, lo cual desea mantener su aporte. Así como un alto involucramiento con el puesto específico en el que desempeña. Se consideró 3 indicadores, el primero Motivación laboral, para ello Chiavenato (2002) menciona que se entiende como el deseo de dedicar esfuerzos de altos niveles dirigidos a los objetivos de la empresa, establecidas para satisfacción de alguna necesidad individual. Segundo indicador, Desempeño, Según Chiavenato (2000) lo define como las conductas y acciones observadas de los trabajadores lo cual son distinguidos en el resultado de acuerdo a meta de la empresa. En consecuencia, la fortaleza principal que destaca una empresa es su excelente desempeño laboral. Tercer indicador, Responsabilidad, Raffino (2021) menciona que se considera como un valor del ser humano. Mediante ello, las personas eligen decisiones de manera consecuente y se hacen cargo de los efectos que se pueda presentar. Además, lo cual va de la mano del compromiso de efectuar acuerdos, promesas y a ser fiel a sus obligaciones. Como segunda dimensión se estableció **productividad**, Belcher (1999) indica que la productividad es la dependencia entre lo que promueve una empresa y los patrimonios pretendidos, la cual se cuantifica con los recursos producidos, dentro de un periodo definitivo con la debida consideración de calidad. A ello se contempló 2 indicadores: Potencial del desarrollo, Bejarano (2009), nos dice que el potencial es la capacidad que poseen los individuos de obtener en el futuro mayores responsabilidades. Esto puede darse a través de planes con mayor amplitud o con un nuevo proyecto de gestión humana. Segundo indicador, Calidad de servicio, para Crosby (1988)

indica que se mide a través de la conformidad con los requerimientos. Lo cual tienen que estar rotundamente determinados para que no se presente equivocaciones; los controles se deben tomar consecutivamente para poder decretar conformidad con los requerimientos, al detectarse la no conformidad se comprueba la falta de calidad. Y por ultima dimensión **satisfacción laboral**, según Newstrom y Davis (2003) manifiestan que es la actitud general de un empleado hacia su trabajo, es decir que una persona con gran satisfacción laboral tiene como resultado actitudes positivas, de tal manera se consideró 2 indicadores: el primero Estabilidad laboral, Deveali (1952) define que durante su vida laboral el trabajador tiene el derecho de conservar su puesto, y no puede ser antes declarado cesante, a no ser que se presente alguna causa específicamente. Así también el segundo indicador, Beneficios laborales, lo cual Miranda (2009) explica que constan de diferentes propósitos que se puede efectuar de acuerdo al beneficio económico, remuneración o comisión; asimismo percibir el beneficio intangible, ya sea brindando línea de carrera, reconocimiento en su desempeño y también el clima laboral. En la gran mayoría de compañías, unifican ambos beneficios y los integran para brindar un excelente plan de retención del colaborador.

### III. METOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El **tipo de investigación** aplicada porque posee como el objetivo primordial establecer la relación de existencia entre el liderazgo transformacional con otras variables. A ello Chávez (2007) nos dice que este tipo de investigación tiene como objetivo encontrar una solución a un problema en corto tiempo. Por tanto, se dirige a la acción urgente y no al tratamiento de la teoría y sus consecuencias, a través acciones precisas para revolverse el problema.

De **diseño no experimental y corte transversal**, porque los datos de las variables de estudio no fueron manipulados y se realizó en un momento dado por la información recolectada. Por lo tanto, Echevarría (2016) menciona que un diseño no experimental, transversal está caracterizado porque recolecta los datos en un solo momento, en un tiempo único.

El **enfoque fue cuantitativo**, porque se recolectó información empleando la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario para su posterior procesamiento y su validez en el programa SPSS y por ende se probó la hipótesis planteada. Tamayo (2007), manifiesta que el enfoque cuantitativo fundamenta en la oposición de teorías ya establecidas comenzando por una sucesión de hipótesis salidas de la misma, para adquirir una muestra, siendo de manera discriminada o aleatoria, en representación de un fenómeno, población u objeto de investigación.

El **nivel de investigación fue descriptivo y correlacional**, porque se buscó puntualizar las características de los individuos que interactúan en la corporación a base de recolección de datos y así se probó su fiabilidad y su validez, se midió el valor las variables, dichos datos obtenidos se cuantificaron y analizaron la relación, dichas correlaciones se sostuvieron en hipótesis sometidas a prueba.

El nivel de investigación descriptivo Según Fidias (2012), indica que es la determinación de un fenómeno, hecho, persona o grupo, teniendo como propósito

instituir la conducta u orden. En este tipo de estudio, el resultado se sitúa en un grado intermedio de acuerdo al mayor conocimiento.

El nivel de investigación correlacional para Tamayo y Tamayo (2000), nos dice que es la relación como valor que puede existir entre variables ya sea entre dos a más. Al ejecutar este nivel de investigación, se comienza por medir las variables y después, se realizar una prueba según su hipótesis correlacional aplicadas por técnicas estadísticas, se estima la correlación.

**Método de la investigación hipotético deductivo**, ya que para exponer dicho fenómeno se estableció una hipótesis, se dedujo resultados, propuestas fundamentales, y cotejando con la experiencia se verificó su veracidad de los enunciados deducidos. Po ello (Popper,2008) nos dice que este método posee el propósito de entender los fenómenos y revelar las causas que la generan. Tiene como objetivo también el pronóstico y el control, lo cual sería uno de los estudios más significativos con sustento, de esta forma, en los estatutos y teorías científicas.

### 3.2. Variables y operacionalización

La variable 1 es: Liderazgo transformacional, presenta 4 dimensiones: Motivación inspiradora, Influencia idealizada, Estimulo Intelectual y Consideración individualizada, cabe resaltar que la variable es cualitativa.

La variable 2 es: Rendimiento Laboral, en cuanto a sus dimensiones, estos son: Compromiso, Productividad y Satisfacción laboral, cabe resaltar que la variable es cualitativa.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

**Su población** fue de 36 colaboradores entre hombres y mujeres, quienes laboran e interactúan actualmente en la empresa Frami E.I.R.L.

Según Arias (2006), precisa a la población como un acumulado de elementos infinito o finito que posee rasgos frecuentes lo cual presentan extensas terminaciones del estudio. Estando establecido por los objetivos de la investigación y el problema.



**El criterio de inclusión** fue: todos los trabajadores de la empresa mencionada, de acuerdo con la cantidad de colaboradores que trabajan en Frami.

Se utilizó una **muestra censal** para esta investigación, conformada por 36 colaboradores entre hombres y mujeres, pues se seleccionó al 100% de la población. Se utilizó el 100% de la muestra aplicando la técnica de muestreo no probabilística por conveniencia. En este sentido Muñoz (2015) indica que la muestra censal representa la parte total de la población a ser estudiado de ese modo se obtendrán mejores resultados.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**La encuesta fue la técnica que se utilizó** para obtener datos, realizado en base a los ítems de las dimensiones que se obtuvieron de los constructos de estudio. Para Arias (2006), menciona que existe diferentes formas o maneras de conseguir las técnicas de recolección de datos para la búsqueda. A través de técnicas como la encuesta, el análisis documental de contenido, entrevista, observación directa entre otros.

Como **instrumento de recolección de datos** se utilizó el cuestionario, el cual posee 17 preguntas, el cual se aplicó a los colaboradores de Frami E.I.R.L. A ello Tamayo (2008), indica los aspectos del fenómeno que se creen fundamentales posee el cuestionario, así también aísla aquellos problemas que nos competen esencialmente, reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio.

La **validez del instrumento** se sometió a juicio por 3 especialistas en la materia y metodología, quienes examinaron cuidadosamente el formato de validación exhibida, y dieron el visto bueno para proseguir con la investigación. Según Sampieri (1965) Su validez de un instrumento describe el valor efectivamente evaluando la variable que se intenta calcular y acarrea a conclusiones reales válidas.

La **confiabilidad del instrumento**, fue medido a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual se estableció la correlación existente entre las 02 variables en el presente proyecto de investigación. Se seleccionó a 20 colaboradores para la prueba piloto, donde se obtuvo el 0,892 de coeficiencia del Alfa de Cronbach expresando la fiabilidad del instrumento utilizado, lo cual indica que tiene una confiabilidad alta de acuerdo con los rangos del coeficiente del Alfa de Cronbach. López (2018) señala que la confiabilidad es un proceso el cual comprueba si los resultados son confiables o no.

*Tabla 1: Coeficiente alfa de Cronbach*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

**Fuente:** Tomado de Ruiz Bolívar (2002) .

### 3.5 Procedimientos

El procedimiento para el desarrollo de la investigación fue a través del desarrollo del instrumento, el cual pasó por una implacable revisión y aprobación por expertos de la Universidad César Vallejo para elaborar la encuesta a los sujetos de estudio. Una vez consolidada la calificación del instrumento, se verificó la confiabilidad y veracidad del cuestionario, y se presentó al gerente de la empresa mediante una carta de consentimiento informando la realización del instrumento en la unidad de análisis, ya obtenido el permiso, se realizó la respectiva acción de recolección de información de los sujetos de estudio.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

Los resultados obtenidos en la investigación fueron resueltos por medio del software BM® SPSS versión 25. Franklin (1998), menciona que la intención del análisis es fundar los elementos para brindar opciones de solución al elemento que se estudia, y así implementar las medidas de mejora en todas las condiciones posibles, ya que este método es sumamente útil en el análisis de población pues nos permite inferir una aproximación al resultado final.

### 3.7. Aspectos éticos

La información que se manejó en este estudio de investigación se realizó respetando la propiedad intelectual, implementando el uso de las normas APA 7ma edición, sin ninguna maleficencia y venerando las normas de ética vigentes tanto nacional e internacional. A ello Paramo (2017) manifiesta que los temas concernidos a la ética son de importante interés porque facilita interactuar con los investigados, brinda confianza, preservando su identidad y así mostrar las carencias y expectativas del personal que está en estudio.

#### IV. RESULTADOS

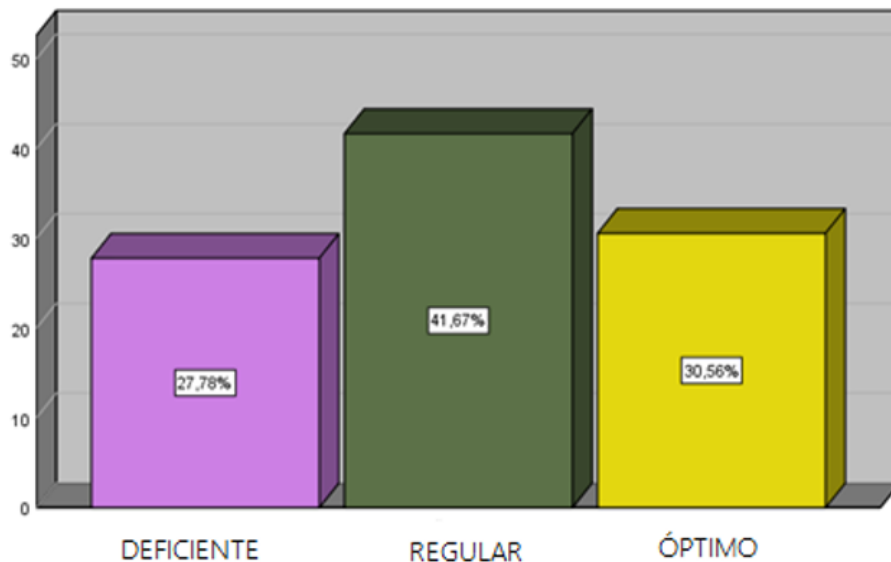
##### Estadística Descriptiva

Tabla 2.

Nivel de liderazgo transformacional en los colaboradores de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.

ÍTEM	DEFICIENTE	REGULAR	ÓPTIMO	TOTAL
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	10	15	11	36
	27,8%	41,7%	30,6%	100%

*Fuente: Programa estadístico SPSS V25. Elaboración propia.*



*Figura 1. Gráfica Porcentual de la variable Liderazgo transformacional*

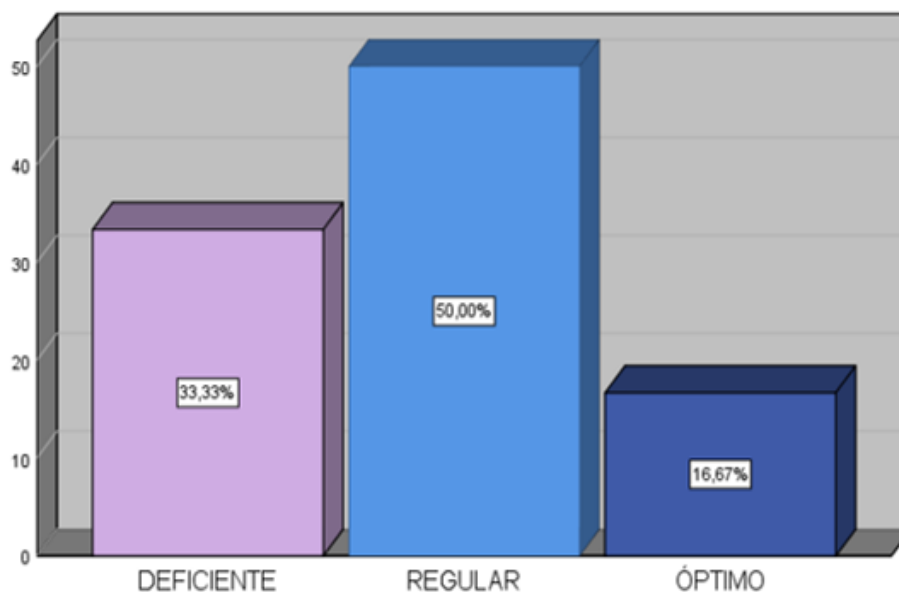
Según muestra la tabla 2 y figura 1 obtuvo como resultado que el 41,7% de los encuestados manifestaron que el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel regular, mientras que el 30,6 % señalaron que se encuentra en un nivel óptimo y el 27,76% consideraron que se encuentran en un nivel deficiente en la empresa.

Tabla 3.

Nivel de Influencia idealizada en los colaboradores de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.

ÍTEMS	DEFICIENTE	REGULAR	ÓPTIMO	TOTAL
INFLUENCIA IDEALIZADA	12	18	6	36
	33,3%	50,0%	16,7%	100%

*Fuente: Programa estadístico SPSS V25. Elaboración propia.*



*Figura 2. Porcentaje de la influencia idealizada en los colaboradores de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.*

De la tabla 3 y figura 2 se obtuvo como resultado que del 100% de los colaboradores solo el 50% manifestaron que la influencia idealizada se encuentra en un nivel regular, por otro lado, el 33,3 % de los encuestados está en un nivel deficiente y el 16,7% se considera en un nivel deficiente en la empresa.

Tabla 4.

Nivel de Motivación inspiradora en los colaboradores de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.

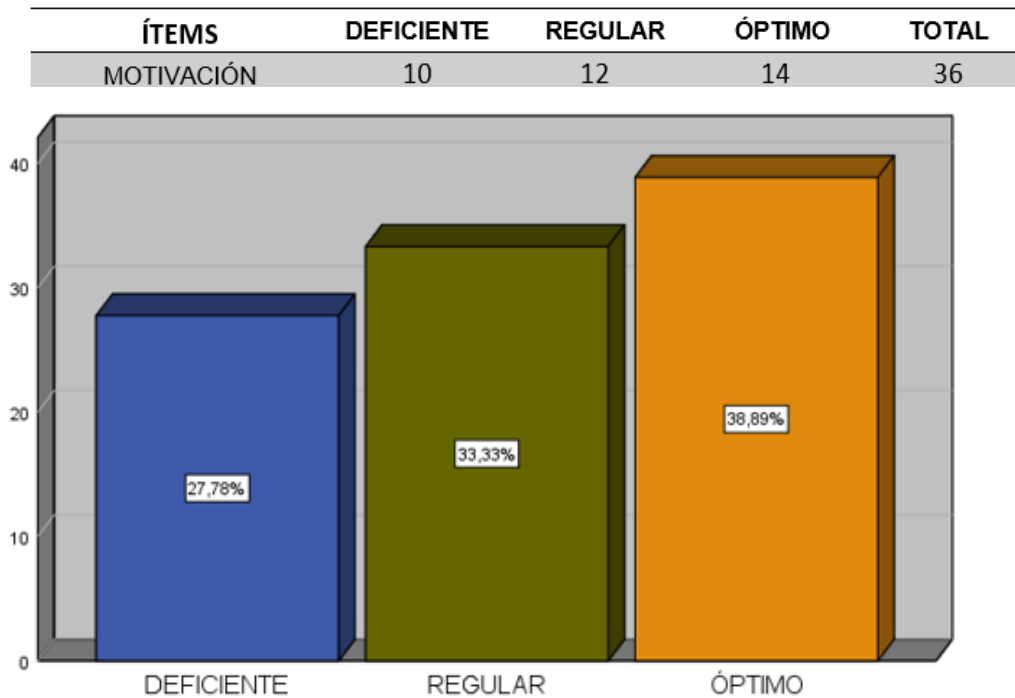


Figura 3. Porcentaje de la Motivación inspiradora en los colaboradores de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.

Según la tabla 4 y figura 3 se aprecia que el 38,9% de los colaboradores cuentan con un nivel óptimo de motivación inspiradora, el 33,3 % indicaron que se encuentran en un nivel regular y el 27,8% manifestaron que están en un nivel deficiente en la empresa.

Tabla 5.

Nivel de Estimulo intelectual en los colaboradores de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.

ÍTEMS	DEFICIENTE	REGULAR	ÓPTIMO	TOTAL
ESTIMULO INTELLECTUAL	13	12	11	36
	36,1%	33,3%	30,6%	100%

*Fuente: Programa estadístico SPSS V25. Elaboración propia.*

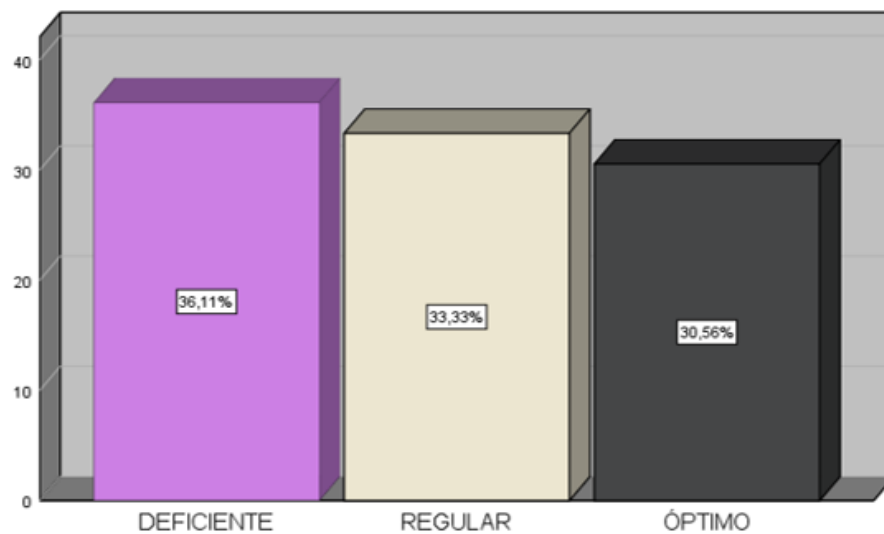


Figura 4. *Porcentaje del Estimulo intelectual de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L.*

De los resultados de la tabla 5 y figura 4 se obtuvo que el 36,1% de los colaboradores presentan deficiencia en el estímulo intelectual, así mismo el 33,3% manifiesta que tienen un nivel regular y el 30,6% consideran que su nivel es óptimo en la organización.

Tabla 6.

Nivel de Consideración Individualizada en los colaboradores de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.

ÍTEMS	DEFICIENTE	REGULAR	ÓPTIMO	TOTAL
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	11	18	7	36
	30,6%	50,0%	19,4%	100%

*Fuente: Programa estadístico SPSS V25. Elaboración propia.*

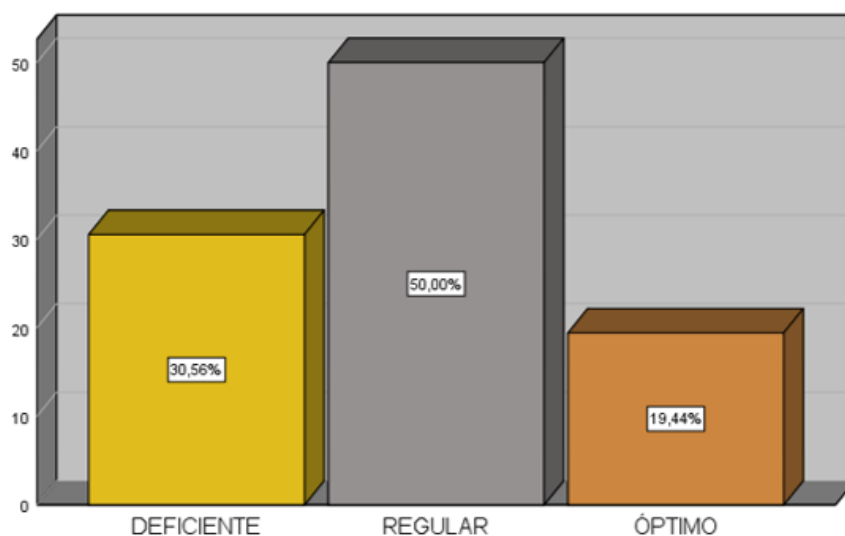


Figura 5. Porcentaje de Consideración individualizada de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L.

Se aprecia en la tabla 6 y figura 5 del total de su población encuestada, el 50% de los colaboradores presentan una regular consideración individualizada, el 30,6% se encuentra en un nivel deficiente y por lo contrario el 19,4% presenta un nivel óptimo en la empresa.



Tabla 7.

Nivel del Rendimiento Laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L.

ÍTEM	DEFICIENTE	REGULAR	ÓPTIMO	TOTAL
RENDIMIENTO LABORAL	10	16	10	36
	27,8%	44,4%	27,8%	100%

*Fuente: Programa estadístico SPSS V25. Elaboración propia.*

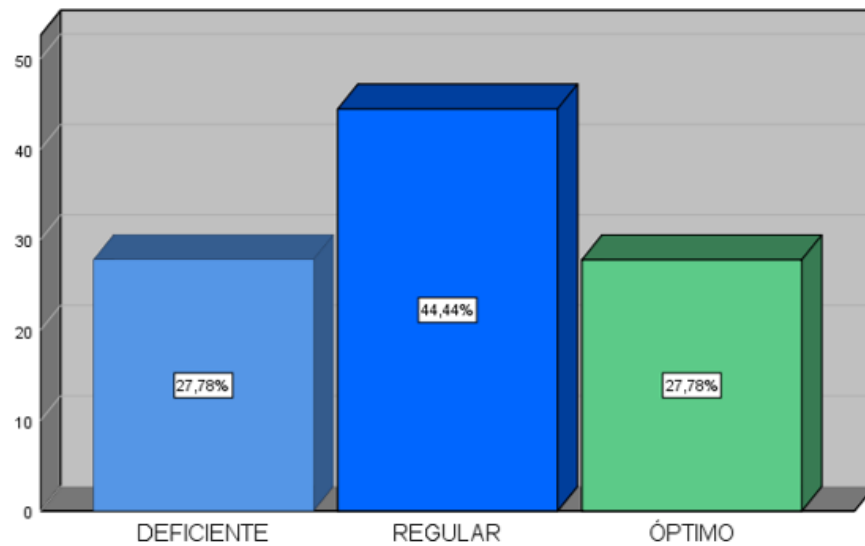


Figura 6. Porcentaje del Rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L.

Se puede apreciar en la tabla 7 y figura 6 que el 44,4% del total de sus encuestados manifestaron que su rendimiento laboral se encuentra en un nivel regular, por otro lado, el 27,8 % presentan en un nivel óptimo y el 27,8% en un nivel de rendimiento laboral deficiente en la organización.

Tabla 8.

Nivel de Compromiso de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L.

ÍTEMS	DEFICIENTE	REGULAR	ÓPTIMO	TOTAL
COMPROMISO	8	20	8	36
	22,2%	55,6%	22,2%	100%

**Fuente:** Programa estadístico SPSS V25. Elaboración propia.

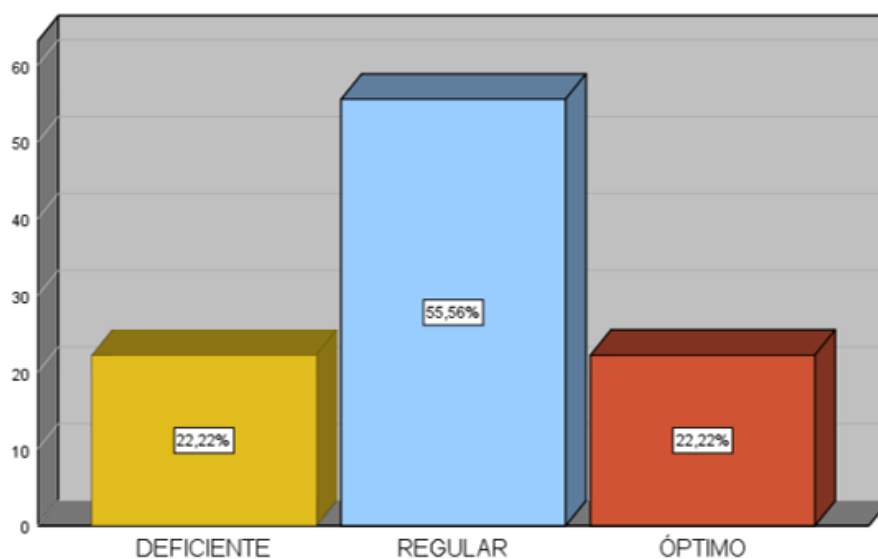


Figura 7. Porcentaje de Compromiso de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L.

De acuerdo a la tabla 8 y figura 7 se puede apreciar que según los encuestados el 55,6% indicaron que su compromiso se encuentra en un nivel regular, sin embargo, el 22,2% señalaron que se encuentra en un nivel óptimo, así mismo el 22,2% manifestó un nivel de compromiso deficiente en la empresa.

Tabla 9.

Nivel de Productividad de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L.

ÍTEMS	DEFICIENTE	REGULAR	ÓPTIMO	TOTAL
PRODUCTIVIDAD	11	21	4	36
	30,6%	58,3%	11,1%	100%

*Fuente: Programa estadístico SPSS V25. Elaboración propia.*

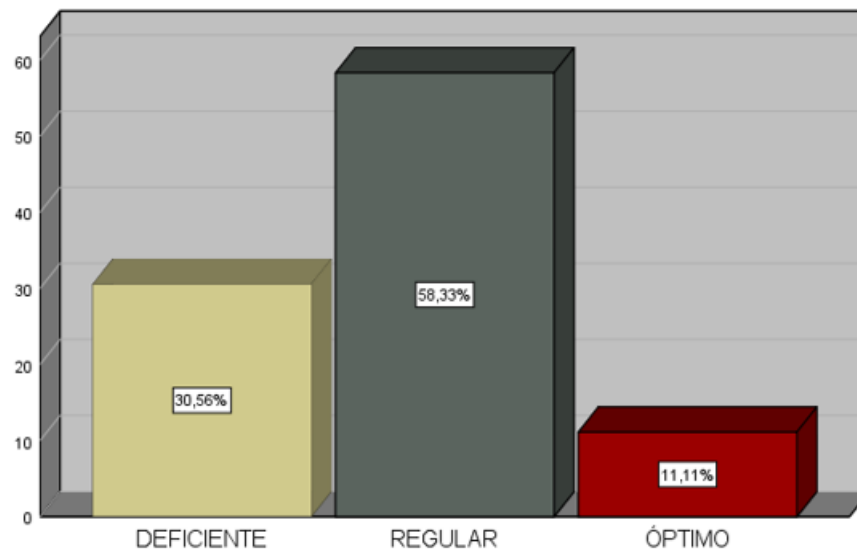


Figura 8. Porcentaje de Productividad de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L

La tabla 9 y figura 8 muestra como resultado que el 58,3% de los encuestados declararon que su productividad en la empresa se encuentra en un nivel regular, a su vez el 30,6% cuenta con un nivel deficiente, sin embargo el 11,1% considera que se encuentran en un nivel óptimo en la organización.

Tabla 10.

Nivel de Satisfacción laboral en los colaboradores de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.

ÍTEMS	DEFICIENTE	REGULAR	ÓPTIMO	TOTAL
SATISFACCIÓN LABORAL	11	20	5	36
	30,6%	55,6%	13,9%	100%

*Fuente: Programa estadístico SPSS V25. Elaboración propia.*

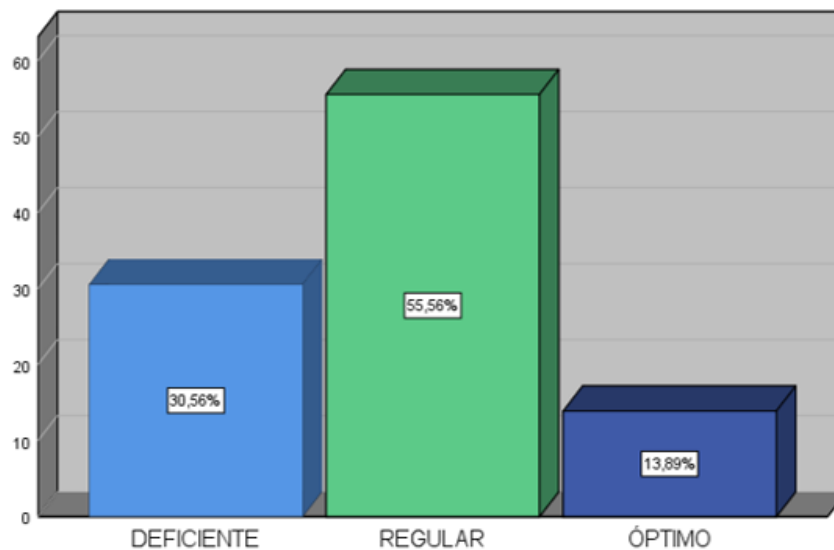


Figura 9. Porcentaje de Satisfacción laboral en los colaboradores de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.

En la tabla 10 y figura 9 se tiene como resultado del total de su población encuestada, que el 55,6% de los colaboradores su satisfacción laboral se encuentra en un nivel regular, además que el 30,6% presenta un nivel deficiente, y el 13,9% refleja un nivel de satisfacción laboral óptimo en la empresa.

## Estadística Inferencial

### Prueba de normalidad

Tabla 11. Prueba de normalidad de las variables liderazgo transformacional y rendimiento laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	,885	36	,001
RENDIMIENTO LABORAL	,961	36	,231

\*.Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Interpretación:

Según los datos obtenidos de Shapiro -Wilk se obtuvo como resultado que  $p=0.001 < 0.05$ ; por lo tanto, los datos que provienen del tamaño de la muestra no tienen una distribución normal. Lo cual se concluye que para contrastar la hipótesis se utilizará los estadísticos no paramétricos.

### Correlaciones no paramétricas

#### Interpretación del Coeficiente de correlación

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Martínez & Campos, 2015).

### Hipótesis general:

H1: Existe relación entre las variables liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020

Ho: No existe relación entre las variables liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020

### Prueba de Hipótesis

Tabla 12. Nivel de correlación de las variables liderazgo transformacional y rendimiento laboral

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	N	36	36
	RENDIMIENTO LABORAL	Coefficiente de correlación	,839**
Sig. (bilateral)		,000	
N		36	36

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

*Fuente: Programa estadístico SPSS V25. Elaboración propia.*

### Decisión estadística:

Según Rho de Spearman se observa que el coeficiente de correlación de la variable liderazgo transformacional y rendimiento laboral es de 0,839 lo que manifiesta que existe un nivel positivo alta; en la empresa Corporación Industrial Frami E.I.R.L., además se demuestra que su nivel de significancia (sig=0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020

Ho: No Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020

### Prueba de Hipótesis

Tabla 13. Nivel de correlación de la variable liderazgo transformacional y la dimensión compromiso

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,696**
		N	36
Compromiso	Compromiso	Coefficiente de correlación	,696**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	36

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

**Fuente:** Programa estadístico SPSS V25. Elaboración propia.

### Decisión estadística:

Se aprecia en la tabla de Rho de Spearman que el resultado del coeficiente de correlación es 0,696 lo cual decreta que existe un nivel de correlación positiva moderada de la variable liderazgo transformacional y la dimensión compromiso; teniendo un nivel de significancia (sig=0.000) menor que el p valor 0.05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

## Hipótesis Específica 2

H1: Existe relación entre liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020

Ho: No existe relación entre liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020

## Prueba de Hipótesis

Tabla 14. Nivel de correlación de la variable liderazgo transformacional y la dimensión productividad

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Productividad
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,744**
		N	36
Productividad	Productividad	Coefficiente de correlación	,744**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	36

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

**Fuente:** Programa estadístico SPSS V25. Elaboración propia.

## Decisión estadística:

Según la tabla de Rho de Spearman se aprecia que el coeficiente de correlación de la variable liderazgo transformacional y la dimensión Productividad es de 0,744 lo cual se concluye que existe un nivel positivo alta; con un nivel de significancia (sig=0.000) menor que el p valor 0.05, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).



### Hipótesis Específica 3

H1: Existe relación entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020

Ho: No existe relación entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020

### Prueba de Hipótesis

Tabla15. Nivel de correlación de la variable liderazgo transformacional y la dimensión Satisfacción laboral

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,619**
		N	,000
		36	36
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,619**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		36	36

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

**Fuente:** Programa estadístico SPSS V25. Elaboración propia.

### Decisión estadística:

En la tabla de Rho de Spearman se aprecia que el coeficiente de correlación de la variable liderazgo transformacional y la dimensión satisfacción laboral es de 0,619 lo cual manifiesta que existe un nivel positivo moderada; así mismo tiene un nivel de significancia (sig=0.000) menor que el p valor 0.05, por ello se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo principal, determinar la relación del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en la empresa Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica, 2020, la cual buscó identificar la relación existente entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y la variable rendimiento laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se revelaron que para los colaboradores de la empresa Corporación Industrial Frami E.I.R.L. la variable liderazgo transformacional se encuentra en un nivel regular de aceptación, donde un 30.6% indicaron que existe un nivel óptimo de liderazgo transformacional en la organización, un 41,7% considera que existe un nivel regular y tan solo un 27,8% manifestaron que existe un nivel deficiente. Mientras que para la variable rendimiento laboral un 44.4% indicaron que existe un nivel regular en el rendimiento laboral de los colaboradores y un 27.8% declaró que existe un nivel óptimo.

Examinando la relación de las variables liderazgo transformacional con el rendimiento laboral se decretó que los resultados obtenidos mediante la prueba de hipótesis se pueden demostrar que existe relación directa entre las variables, ratificando con la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman es de 0,839, con un nivel de Sig. (Bilateral) = 0.000 ( $p \leq 0.05$ )

Los estudios previos considerados en la presente investigación realizada por Montiel (2016) quien en su tesis El liderazgo transformacional del directivo y el rendimiento laboral de los docentes en el nivel de educación primaria, de la Universidad de Venezuela, de metodología descriptiva su muestra fue de 40 docentes, concluyendo que sus variables tienen relación, cuyo valor obtenido por el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.74, con un nivel de Sig. (Bilateral) = 0.000 ( $p \leq 0.05$ ) lo cual explica la existencia de una relación positiva alta; esto indica que a mayor liderazgo transformacional del gerente educativo,

mejor será el rendimiento laboral de los docentes y viceversa. En relación a los resultados obtenidos en la presente investigación, de la misma manera se ha obtenido un grado de correlación positiva alta de (0,839), es decir que, a mayor Liderazgo transformacional, mejor será el rendimiento de los colaboradores en la organización.

Mino (2016) en su estudio de satisfacción laboral y rendimiento en los colaboradores del restaurante Markos de Lambayeque, su metodología fue descriptiva de diseño correlacional, tomó como muestra a 21 trabajadores encuestados lo cual se obtuvo como resultado sobre la satisfacción laboral de la empresa que un 13.3% considera la variable con un nivel bueno mientras que el 75.74% tienen una valoración media y un 5.81% considera un nivel malo. Así mismo en la empresa Corporación Industrial Frami de los 36 colaboradores encuestados el 55,6% de los colaboradores manifestaron un nivel regular de satisfacción en sus labores. Lo cual se coincide con el autor que un inconveniente en las remuneraciones puede originar desmotivación en los trabajadores lo que se ve reflejado en su rendimiento, la ausencia de trabajo en grupo, conexión y responsabilidad de los colaboradores ante la compañía, lo cual desata un clima laboral perjudicial causando baja productividad e interviniendo también en la atención al cliente.

Jiménez, Romero y Quintero (2019) en su investigación definieron estudiar y revelar la relación del liderazgo transformacional y los caracteres de los colaboradores de las pymes del sector industrial de Durango (México), aplicaron un cuestionario a 40 trabajadores. Su resultado fue estadísticamente significativo de la relación del liderazgo transformacional y los atributos de los trabajadores, demostrando que los caracteres: aprender, tolerancia al cambio, comunicación efectiva, aportación al grupo e inteligencia emocional reflejan en la mejora del rendimiento de los trabajadores al observar la preocupación de su líder por ellos, así como proporcionar los instrumentos adecuadas para realizar sus labores. Este escenario es semejante a la entidad de investigación ya que la variable en cuestión es un indicador de la primera variable de esta investigación, la población encuestada es similar, el rubro en que operan es el industrial y el tiempo de la

toma de datos solo tiene dos años de diferencia por ende se puede afirmar que el estudio citado respalda los resultados obtenidos.

Valdivia (2017) en su investigación del rendimiento laboral y el clima organizacional del personal de la compañía Damper en Trujillo, de tipo descriptiva y diseño transversal – correlacional , tuvo una muestra de 30 trabajadores lo cual realizó una encuesta, se obtuvo como resultados sobre el rendimiento laboral de la organización que un 26% manifestó un nivel bueno, un 65% de los encuestados respondió que se encuentra en un nivel medio y un 10% indicó nivel bajo, resultados que guardan similitud con los resultados obtenidos en la presente investigación ya que estos fueron expresados de la siguiente manera, de los 36 colaboradores encuestados , un 44,4% manifestaron que su rendimiento laboral se encuentra en un nivel regular, por otro lado, el 27,8 % presentan en un nivel óptimo, esta similitud es justificada por el número de población estudiada , el contexto de estudio, los datos se tomaron una sola vez, las características metodológicas utilizadas son las mismas por lo que es estudio enriquece y refuerza los resultados obtenidos.

En definitiva, se concluye que según los resultados manifiestan el grado de correlación que existe entre las variables liderazgo transformacional y rendimiento laboral pueden ser objeto de estudio en cualquier organización.

## VI. CONCLUSIONES

Primera. De acuerdo al objetivo general de la presente investigación el cual fue determinar la relación liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en la empresa Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020. Se demostró que existe una relación positiva alta entre liderazgo transformacional y rentabilidad en la empresa, aprobada por una correlación de Rho de Spearman positiva (0,839), representativa para la población (p-valor de 0,000).

Segunda. Con relación al objetivo específico 1 de la investigación. el cual consistió en determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de los colaboradores en la empresa. Se comprobó que existe una relación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y el compromiso de los colaboradores en la organización, demostrada por una correlación de Rho de Spearman positiva (0,696), con un nivel de Sig. (Bilateral) = 0.000 ( $p \leq 0.05$ ).

Tercera. Con respecto al objetivo específico 2 de la presente investigación, fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores en la corporación. Lo cual se evidenció que existe una relación positiva alta entre el liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores. verificada por una correlación de Rho de Spearman positiva (0,744), con un nivel de Sig.= 0.000 ( $p \leq 0.05$ ).

Cuarta. En relación al objetivo específico 3, se fundamentó en determinar la relación entre el entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020. Se demostró que existe una relación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los colaboradores. Con una correlación de Rho de Spearman positiva (0,619), representativa para la población (p-valor de 0,000).

## **VII. RECOMENDACIONES**

Posterior al análisis de los resultados de la investigación se proponen las siguientes recomendaciones que van dirigidas al gerente de la empresa.

Primera. Con respecto al liderazgo transformacional se sugiere a la empresa Corporación Industrial Frami E.I.R.L. Implantar talleres y capacitaciones trimestrales, que fortalezcan el liderazgo lo cual permita una gestión en equipo hacia un mismo objetivo con participación activa y empoderamiento de sus trabajadores.

Segunda. Realizar Evaluación de desempeño 180° lo cual debe ser primordial para la empresa permitiéndole maximizar el potencial de sus colaboradores y así logren trabajar y realizar sus actividades de acuerdo a los objetivos que se les asigne.

Tercera. Se recomienda a Corporación Industrial Frami E.I.R.L. formular un Plan de Comunicación con el propósito de mejorar el compromiso, la comunicación interna y los aspectos concernientes al rendimiento laboral. La empresa debe proyectar que sus colaboradores se sientan parte de la compañía, por ello es esencial compartir información, comunicar sus metas y expectativas. La transparencia facilita que la empresa y colaborador compartan los mismos objetivos.

Cuarta. Utilizar estrategias de motivación y crear un programa de incentivos a través de bonos, ascensos de cargo, reconocimiento laboral, entre otros; con la finalidad de motivar a los colaboradores y elevar el nivel de productividad.

## REFERENCIAS

- Bracho, P. O., Garcia, G. J. (2013). Algunas Consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista interdisciplinaria en ciencias sociales*. Vol. 15(2), 165 – 177. [file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetAlgunasConsideracionesTeoricasSobreElLiderazgoTran-4451074%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetAlgunasConsideracionesTeoricasSobreElLiderazgoTran-4451074%20(1).pdf)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3a ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Cruz Rodea, Y.(2015). *Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados” (Caso: Empresa textilera, municipio Ixtapaluca) [Tesis de Universidad Autónoma del Estado de México, Centro Universitario UAEM AMECAMECA.]* <http://revistas.upc.edu.pe/index.php/sinergia/article/view/116/81>.
- Córdoba, G. (2002). *Dirección de Operaciones*. España. Editorial Vértice.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos (Quinta ed.)*. Colombia: MC Graw Hill.
- De la Cruz Sullca, P. R. . (2018). Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 2(2), 34-47. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2018.2.2.528>
- Daniel, H. Alberto, A. Silvio, C. Darío, P. (2016) El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo, *Revista de psicología de trabajo y de las organizaciones*, Vol.32 (3). Pp. 135-143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Fernández, M. Cristina y Quintero, Nelson (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74. [Fecha de consulta 27 de septiembre de 2020]. ISSN: 1315-9984. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- Goldratt, E. (2004). *La meta, un proceso de mejora continua*. 3ra ed. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.

- Hernández, R, Fernández, C & Baptista, M. (2016). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. 5a ed.
- Hermosilla, Daniel, Amutio, Alberto, Costa, Silvia da, & Páez, Dario. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Huamaní, A (2018). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores, Empresa RHD impresiones, Cercado de Lima 2018. [Tesis de Pregrado]
- Jones, G., & George, J. (2006). *Administración Contemporánea* (Cuarta ed.). Mexico D.F: Mc Graw Hill.
- José Rolando Osorio Martínez, Mariela Puntos Carbajal y Pedro Luis James Puebla (2019): "Prácticas de liderazgo en las MiPyMES del municipio Luvianos México, 2018", *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, n. 2 (diciembre 2019). En línea: <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/02/mipymes-luvianos-mexico.html>  
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/rilcoDS02mipymes-luvianos-mexico>
- Maquiel, S, Parra, F Lermie, C y Miquel, J. (2008). *Distribución comercial*. 6ta ed. Madrid: ESIC. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=MFeMermRJwICypg=PA434ydq=logística+definicionyhl=esysa=Xyved=0ahUKEwj2kK6ZworiAhUBy1kKHWPnApwQ6AEIJzAA#v=onepageyq=logística%20definicionyf=false>



- Molina-Germán, J. O., Pérez-Melo, A. Y., & Lizárraga-Salazar, G. (2019). Estudio de cultura organizacional y satisfacción laboral en empresas comerciales. *Ingenio Y Conciencia Boletín Científico De La Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 6(11), 36-43. <https://doi.org/10.29057/ess.v6i11.3739>
- Mino, E. (2014). Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque. Obtenido de: [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/108/1/TL\\_Mino\\_Perez\\_EdgarMauricio.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/108/1/TL_Mino_Perez_EdgarMauricio.pdf)
- Murphy, K. (1990). Job performance and productivity. En K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). *Psychology in Organizations: Integrating science and practice*, pp. 157 - 176.
- Noguera, L. (2012). Estrategias gerenciales basadas en la inteligencia emocional para el desempeño del personal de la dirección de desarrollo estudiantil de la Universidad de Carabobo. Obtenido de <http://produccionuc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/7000324A.pdf>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson
- Panta, L. A. (2015). Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo. Obtenido de [http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/usat/157/TL\\_Panta\\_Rivera\\_LuisAlberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/usat/157/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>

- Perilla, L. & Gómez, V. (2017) Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33 (2) <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>
- Ríos, M. N y Horna, C. B. (2018) Liderazgo Transformacional y su impacto en la Cultura Organizacional en las empresas pertenecientes a la Asociación Alpaca del Perú, año 2018. (Trabajo de Pregrado, Universidad Privada de Ciencias Aplicadas). Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/651855>.
- Rojero, R., & Gómez, J. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios generales*, 5, 15. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Romero, F., & Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DialnetDesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DialnetDesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107%20(1).pdf)
- Sardon, D. (2017). Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions primary. *Rev. investig. Altoandin.* vol.19 no.3. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Sanchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Visión.
- Stoner, J. (1994). *Administración* (Quinta ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (2a Edición). Lima: San Marcos.
- Vargas Cordero Zoila, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

## Anexo: Matriz de operacionalización

2

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Items e Indicadores	Escala de Medición
<b>Liderazgo Transformacional</b>	El liderazgo transformacional es aquel que busca potenciar lo mejor de las personas, en hacer más de lo que ellos mismos esperan, es carismático y visionario, como efecto produce cambios positivos en los grupos, las organizaciones y la sociedad, los que representan a su vez un beneficio para la colectividad. Mendoza y Ortiz (2016)	La variable 1 : Liderazgo transformacional, se medirá mediante las dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiradora, estímulo intelectual y consideración individualizada en una encuesta de 17 ítems.	Influencia idealizada Motivación inspiradora Estímulo Intelectual Consideración individualizada	1. Conducta ética 2. Manejo emocional 3. Tolerancia en la adversidad 4. Optimismo en actividades 5. Decisiones para el bienestar 6. Ideas Innovadoras 7. Desarrollo creatividad 8. Desarrollo personal 9. Manejo empático 10. Claridad en sus propuestas	<b>Likert: Ordinal</b>  1. Muy en Desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Muy de Acuerdo
<b>Rendimiento Laboral</b>	El rendimiento laboral es el valor total que la organización espera con respecto a los sucesos discretos que un colaborador realiza en un periodo de tiempo establecido. Ese valor, que obtiene puede ser positivo o negativo, en función de que el trabajador presente un buen o mal rendimiento, lo cual lleva a la contribución que ese empleado desarrolla para la eficiencia de su organización. Motowidlo (2003)	La variable 2: Rendimiento laboral se medirá mediante las dimensiones de Compromiso , productividad y satisfacción laboral en una encuesta de 17 ítems.	Compromiso Productividad Satisfacción laboral	11. Motivación laboral 12. Desempeño 13. Responsabilidad 14. Potencial de desarrollo 15. Calidad de servicio 16. Estabilidad laboral 17. Percepción y beneficios laborales	<b>Likert: Ordinal</b>  1. Muy en Desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Muy de Acuerdo

Fuente: Elaboración propia.

Anexo : Modelo de cuestionario

**HERRAMIENTA DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**“Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica, 2020”**

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica,2020.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una “X” la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros


ITEMS		Muy en desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Influencia idealizada</b>		<b>RESPUESTAS</b>				
1	Los líderes mantienen una conducta ética en todo momento de la jornada laboral					
2	Los jefes de área orientan a los colaboradores a superar situaciones emocionales difíciles que afecta el desempeño laboral					
3	Ante una situación adversa se pone en práctica la tolerancia en la organización					
<b>Dimensión 2: Motivación inspiradora</b>						
4	Realiza sus actividades con optimismo para el cumplimiento eficiente de los objetivos					
5	Los jefes toman decisiones dejando de lado el interés propio por el bienestar del grupo					
<b>Dimensión 3: Estimulo intelectual</b>						
6	Se instimula al personal a proponer ideas innovadoras en las labores diarias					
7	Se desarrolla la creatividad en las funciones que realiza para mejora de la empresa					
<b>Dimensión 4: Consideración individualizada</b>						
8	Las facilidades o herramientas que brinda la organización contribuye a su desarrollo personal					
9	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de lo demás					
10	El líder sustenta sus propuestas con claridad ante los colaboradores					

Dimensión1: Compromiso						
11	Recibe con frecuencia reconocimiento por alcanzar las metas propuestas por parte de su jefe					
12	El ambiente de trabajo influye en el desarrollo de sus actividades					
13	Las funciones y responsabilidades están establecidas de acuerdo a los objetivos de la empresa					
Dimensión 2: Productividad						
14	Los programas y capacitaciones otorgados desarrollan sus habilidades de acuerdo al puesto de trabajo					
15	El trabajo que realiza se ve reflejado en la calidad del servicio de la organización					
Dimensión 3: Satisfacción laboral						
16	La organización brinda estabilidad laboral permitiéndole progresar y ascender de puesto					
17	Considera que los beneficios laborales recibidos son justo en relación a su trabajo y esfuerzo					

Fuente: Elaboración propia


Anexo : Carta de validación del instrumento de obtención de datos

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L. Chosica, 2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Minaya Bazán Daniela Maricruz							
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Lic en Adm. Víctor Hugo Fernández Bedoya							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
<b>Liderazgo Transformacional</b>	Influencia idealizada	Conducta ética	Los líderes mantienen una conducta ética en todo momento de la jornada laboral	LIKERT: Ordinal  1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓		
		Manejo emocional	Los jefes de área orientan a los colaboradores a superar situaciones emocionales difíciles que afecta el desempeño laboral		✓		
		Tolerancia	Ante una situación adversa se pone en práctica la tolerancia en la organización				
	Motivación inspiradora	Optimismo	Realiza sus actividades con optimismo para el cumplimiento eficiente de los objetivos		✓		
		Decisiones	Los jefes toman decisiones dejando de lado el interés propio por el bienestar del grupo		✓		
	Estimulo intelectual	Ideas innovadoras	Se instimula al personal a proponer ideas innovadoras en las labores diarias		✓		
		Desarrollo de creatividad	Se desarrolla la creatividad en las funciones que realiza para mejora de la empresa		✓		
	Consideración individualizada	Desarrollo personal	Las facilidades o herramientas que brinda la organización contribuye a su desarrollo personal		✓		
		Manejo empático	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de lo demás		✓		
		Claridad en sus propuestas	El líder sustenta sus propuestas con claridad ante los colaboradores				
Firma del experto:							
 <b>Víctor Hugo Fernández Bedoya</b> Investigador en Ciencias Empresariales Lic. en Administración			Fecha 26/ 10 / 2020				



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

<b>Título de la investigación: “Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L. Chosica,2020”</b>							
<b>Apellidos y nombres del investigador: Minaya Bazán Daniela Maricruz</b>							
<b>Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Lic en Adm. Víctor Hugo Fernández Bedoya</b>							
<b>ASPECTO POR EVALUAR</b>					<b>OPINIÓN DEL EXPERTO</b>		
<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEM /PREGUNTA</b>	<b>ESCALA</b>	<b>SI CUMPLE</b>	<b>NO CUMPLE</b>	<b>OBSERACIONES / SUGERENCIAS</b>
Rendimiento Laboral	Compromiso	Motivación laboral	Recibe con frecuencia reconocimiento por alcanzar las metas propuestas por parte de su jefe	LIKERT: Ordinal  1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓		
		Desempeño	El ambiente de trabajo influye en el desarrollo de sus actividades		✓		
		Responsabilidad	Las funciones y responsabilidades están establecidas de acuerdo a los objetivos de la empresa				
	Productividad	Potencial de desarrollo	Los programas y capacitaciones otorgados desarrollan sus habilidades de acuerdo al puesto de trabajo		✓		
		Calidad de servicio	El trabajo que realiza se ve reflejado en la calidad del servicio de la organización		✓		
	Satisfacción laboral	Estabilidad laboral	La organización brinda estabilidad laboral permitiéndole progresar y ascender de puesto		✓		
Beneficios laborales		Considera que los beneficios laborales recibidos es justo en relación a su trabajo y esfuerzo	✓				
<b>Firma del experto:</b>							
 <b>Victor Hugo Fernández Bedoya</b> Investigador en Ciencias Empresariales Lic. en Administración			<b>Fecha 26/ 10 / 2020</b>				



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**


Título de la investigación: "Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L. Chosica,2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Minaya Bazán Daniela Maricruz							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Abraham Cárdenas Saavedra							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
<b>Liderazgo Transformacional</b>	Influencia idealizada	Conducta ética	Los líderes mantienen una conducta ética en todo momento de la jornada laboral	LIKERT: Ordinal  1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓		
		Manejo emocional	Los jefes de área orientan a los colaboradores a superar situaciones emocionales difíciles que afecta el desempeño laboral		✓		
		Tolerancia	Ante una situación adversa se pone en práctica la tolerancia en la organización		✓		
	Motivación inspiradora	Optimismo	Realiza sus actividades con optimismo para el cumplimiento eficiente de los objetivos		✓		
		Decisiones	Los jefes toman decisiones dejando de lado el interés propio por el bienestar del grupo		✓		
	Estimulo intelectual	Ideas innovadoras	Se instimula al personal a proponer ideas innovadoras en las labores diarias		✓		
		Desarrollo de creatividad	Se desarrolla la creatividad en las funciones que realiza para mejora de la empresa		✓		
	Consideración individualizada	Desarrollo personal	Las facilidades o herramientas que brinda la organización contribuye a su desarrollo personal		✓		
		Manejo empático	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de lo demás		✓		
		Claridad en sus propuestas	El líder sustenta sus propuestas con claridad ante los colaboradores		✓		
Firma del experto:			Fecha 26 / 11 / 2020				




**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L. Chosica,2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Minaya Bazán Daniela Maricruz							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Abraham Cárdenas Saavedra							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Rendimiento Laboral	Compromiso	Motivación laboral	Recibe con frecuencia reconocimiento por alcanzar las metas propuestas por parte de su jefe	LIKERT: Ordinal  1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓		
		Desempeño	El ambiente de trabajo influye en el desarrollo de sus actividades		✓		
		Responsabilidad	Las funciones y responsabilidades están establecidas de acuerdo a los objetivos de la empresa		✓		
	Productividad	Potencial de desarrollo	Los programas y capacitaciones otorgados desarrollan sus habilidades de acuerdo al puesto de trabajo		✓		
		Calidad de servicio	El trabajo que realiza se ve reflejado en la calidad del servicio de la organización		✓		
	Satisfacción laboral	Estabilidad laboral	La organización brinda estabilidad laboral permitiéndole progresar y ascender de puesto		✓		
		Beneficios laborales	Considera que los beneficios laborales recibidos es justo en relación a su trabajo y esfuerzo		✓		
Firma del experto:			Fecha <u>26</u> / <u>11</u> / <u>2020</u>				

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L. Chosica,2020"							
Apellidos y nombres del investigador: <b>Minaya Bazán Daniela Maricruz</b>							
Apellidos y nombres del experto: <b>Dr. Julio Manrique Céspedes</b>							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
<b>Liderazgo Transformacional</b>	Influencia idealizada	Conducta ética	Los líderes mantienen una conducta ética en todo momento de la jornada laboral	LIKERT: Ordinal  1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓		
		Manejo emocional	Los jefes de área orientan a los colaboradores a superar situaciones emocionales difíciles que afecta el desempeño laboral		✓		
		Tolerancia	Ante una situación adversa se pone en práctica la tolerancia en la organización		✓		
	Motivación inspiradora	Optimismo	Realiza sus actividades con optimismo para el cumplimiento eficiente de los objetivos		✓		
		Decisiones	Los jefes toman decisiones dejando de lado el interés propio por el bienestar del grupo		✓		
	Estimulo intelectual	Ideas innovadoras	Se instimula al personal a proponer ideas innovadoras en las labores diarias		✓		
		Desarrollo de creatividad	Se desarrolla la creatividad en las funciones que realiza para mejora de la empresa		✓		
	Consideración individualizada	Desarrollo personal	Las facilidades o herramientas que brinda la organización contribuye a su desarrollo personal		✓		
		Manejo empático	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de lo demás		✓		
		Claridad en sus propuestas	El líder sustenta sus propuestas con claridad ante los colaboradores		✓		
Firma del experto:			Fecha <u>14</u> / <u>12</u> / 2020				

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L. Chosica,2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Minaya Bazán Daniela Maricruz							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Julio Manrique Céspedes							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Rendimiento Laboral	Compromiso	Motivación laboral	Recibe con frecuencia reconocimiento por alcanzar las metas propuestas por parte de su jefe	LIKERT: Ordinal  1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	/		
		Desempeño	El ambiente de trabajo influye en el desarrollo de sus actividades		/		
		Responsabilidad	Las funciones y responsabilidades están establecidas de acuerdo a los objetivos de la empresa		/		
	Productividad	Potencial de desarrollo	Los programas y capacitaciones otorgados desarrollan sus habilidades de acuerdo al puesto de trabajo		/		
		Calidad de servicio	El trabajo que realiza se ve reflejado en la calidad del servicio de la organización		/		
	Satisfacción laboral	Estabilidad laboral	La organización brinda estabilidad laboral permitiéndole progresar y ascender de puesto		/		
	Beneficios laborales	Considera que los beneficios laborales recibidos es justo en relación a su trabajo y esfuerzo	/				
Firma del experto:							
			Fecha <u>14</u> / <u>12</u> / 2020				

Anexo 6: Base de datos de las variables

N°	VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL										VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL						
	INFLUENCIA IDEALIZADA			MOTIVACIÓN INSPIRADORA		ESTIMULO INTELECTUAL		CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA			COMPROMISO			PRODUCTIVIDAD		SATISFACCIÓN LABORAL	
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17
1	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	3
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
6	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	5	5	4	5
7	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	2	4	5	3	2
8	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4
9	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3
10	2	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5
11	3	5	2	5	3	4	4	4	4	5	3	5	2	4	3	3	4
12	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	4	5
13	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	1	3	3	3	5
14	3	3	5	2	5	3	1	3	3	2	3	3	2	3	4	1	3
15	4	5	4	2	4	3	5	3	5	5	5	3	2	4	4	5	2
16	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	3	3
17	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	2	4
18	3	5	5	5	4	5	2	2	4	2	5	3	3	5	5	3	4
19	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	5	3

20	1	2	3	1	4	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	4	3
21	3	4	4	3	4	3	3	1	5	4	2	3	1	3	1	3	4
22	4	4	3	2	5	4	4	2	4	5	3	4	1	4	1	3	5
23	4	5	3	2	4	2	3	3	5	3	3	2	2	5	1	4	4
24	3	5	3	3	5	2	3	3	5	5	4	3	3	5	3	5	3
25	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3
26	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	1	5	3	4	2	2
27	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	1	2	3	4	2	1
28	2	3	3	2	2	3	1	3	1	1	4	2	3	4	5	3	1
29	3	3	2	3	3	3	1	4	2	2	3	3	3	5	1	2	2
30	2	2	3	2	2	3	3	1	1	1	1	3	4	2	2	3	1
31	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	3	3	2	4	3
32	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	4	2	2	3	1	3
33	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	3	4
34	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	2
35	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	4	2	1	2	1	1
36	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	3	2



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN CORPORACIÓN INDUSTRIAL FRAMI E.I.R.L., CHOSICA, 2020", cuyo autor es MINAYA BAZAN DANIELA MARICRUZ, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 18 de Julio del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM <b>DNI:</b> 07424958 <b>ORCID</b> 0000-0002-9808-7719	Firmado digitalmente por: ACARDENASS el 18-07- 2021 10:43:33

Código documento Trilce: TRI - 0135049