



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Liderazgo Transformacional y Rendimiento Laboral en una  
empresa comercializadora de materiales de construcción en el  
Callao, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de Negocios - MBA

**AUTORA:**

Panta Namuche, Geraldine Ivet (orcid.org/ 0000-0003-1622-0123)

**ASESORA:**

Mg. Quintero Ramírez, Laura Pamela (orcid.org/ 0000-0002-1756-7498)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios y a mis padres, José y Clara por ser un ejemplo de fortaleza en los momentos difíciles, a mi esposo Bryan por apoyarme en mi desarrollo profesional y personal. A mi hijo Joaquín que es el motor y motivo de mi vida. Gracias a ellos que me apoyaron en este sueño que se haga realidad.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme la oportunidad de obtener el grado de magister, por haberme dado sus conocimientos a través de los docentes para mejora profesional y laboral.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	I
Dedicatoria .....	II
Agradecimiento .....	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	V
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....	VI
Resumen.....	VII
Abstract .....	VII
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2 Variables y Operacionalización de variables.....	11
3.3 Población, muestra y muestreo.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos. ....	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS .....	42

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Validación de Juicio de Expertos.....	14
Tabla 2 Niveles de Confiabilidad .....	15
Tabla 3 Estadística de fiabilidad del Liderazgo Transformacional.....	15
Tabla 4 Estadística de fiabilidad del Rendimiento Laboral .....	15
Tabla 5 Estadística d fiabilidad del Liderazgo Transformacional y el Rendimiento Laboral .....	16
Tabla 6 Distribución de frecuencias de la variable Liderazgo Transformacional..	18
Tabla 7 Distribución de frecuencias de la variable Rendimiento Laboral .....	19
Tabla 8 Resultados de prueba de normalidad.....	21

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Coeficiente Alfa de Cronbach.....	14
Figura 2 Estadígrafo Rho de Spearman.....	17
Figura 3 Distribución de frecuencias de la variable Liderazgo Transformacional.	18
Figura 4 Distribución de frecuencias de la variable Rendimiento Laboral. ....	19
Figura 5 Grado de correlación entre Liderazgo Transformacional y Rendimiento Laboral. ....	22
Figura 6 Grado de correlación entre Consideración Individualizada y Rendimiento Laboral. ....	24
Figura 7 Grado de correlación entre Estimulación intelectual y Rendimiento Laboral. ....	25
Figura 8 Grado de correlación entre Motivación inspiracional y Rendimiento Laboral. ....	26
Figura 9 Grado de correlación entre Influencia idealizada y Rendimiento Laboral. ....	27

## Resumen

El presente trabajo de investigación formuló como problema general la interrogante: de qué manera el liderazgo transformacional está relacionado con el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022?, además, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, debido a que lo que busca el liderazgo transformacional es estimular al líder y a sus colaboradores, para que puedan tener un buen rendimiento laboral en la organización, de tal manera que esto resulte beneficioso para la empresa. Además, se aplicó el enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica porque estamos buscando lo que está sucediendo en la realidad, tipo de investigación no experimental transversal, correlacional simple. La población estuvo conformada por 179 colaboradores, se utilizó la encuesta como instrumento un cuestionario de escala ordinal. Además, el mismo fue validado por juicio de tres expertos que son capacitados para el tema. El resultado que se obtuvo de manera general en la prueba de hipótesis que se realizó a través de la prueba de correlación de Rho Spearman fue de 0.763, lo cual determina que existe una correlación positiva considerable. A su vez, tuvo un nivel de significancia igual a  $p=0,000$  menor a  $q=0,05$ , representando el 95% de confiabilidad de los resultados, esto indica que se rechaza la hipótesis nula planteada y se acepta la hipótesis general planteada en el presente trabajo de investigación. Eso quiere decir, que el liderazgo transformacional tiene una correlación positiva considerable con el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022.

Palabras clave: Influencia idealizada, Gestión Motivacional, Autorrealización.

## **Abstract**

The present Research work had as a general objective to determine the relation between transformational leadership and job performance in a trading company of construction materials in Callao, 2022 because what transformational leadership seeks is to stimulate to leader and collaborators, so that they can have a Good work performance in the company, in such a way that this is improved for the company. In addition, the quantitative approach was applied, type of research was applied because the relation between transformational leadership and job performance was sought, and type of Research was non-experimental, cross-sectional, simple correlational. The population was made up of 179 collaborators, the survey was used as an instrument with an ordinal scale questionnaire. Also,, it was validated by the judgment of three expert who are trained in the subject. The result that was obtained in a general way in the hypothesis test was carried out throught the Rho Spearman confirmation test was 0.763, which determines that there is considerable positive confirmation. Besides, it had a significance level equal to  $p=0.000$  less than  $q=0.05$ , representing 95% reliability of the results, this indicates that the null hypothesis raised is rejected and the general hypothesis raised in the present Research work is accepted, so this means that transformational leadership has a considerable positive homologation with job performance in a trading company of construction materials in Callao, 2022.

Keywords: Idealized influence, Motivational Management, Self-realization.



## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones y/o empresas a nivel mundial en el transcurso de los años utilizan al máximo sus potenciales internos y externos para tener una mejor competitividad en el mercado, pero se está manifestando una inquietud en la capacitación laboral, porque no se está poniendo en práctica de manera correcta (Zúñiga, 2019). Por otro lado, Calizaya y Bellido (2019) señalaron que el rendimiento laboral dentro de una organización en Lima no es directamente proporcional a las horas laboradas, porque no todas las horas son aprovechadas, y tampoco son igual de fructíferas, por lo que se debe analizar la eficacia de la productividad y no sólo ver la cantidad que se pueda producir. Inei (2021) indicó que se registró un total de 8 millones 18 mil 300 personas en Lima Metropolitana, con la edad suficiente para rendir una actividad económica (PET), quienes conforman a la población potencial demandante de empleo. La misma tiene dos componentes: PEA, que representa el 63.8% y No PEA, que representa el 36.2%. Así mismo, El Peruano (2018) mencionó que el talento humano es una pieza muy importante en una empresa y para mantenerlos es necesario aplicar un buen clima laboral e indicó que el 81% de los colaboradores peruanos toman en cuenta que el clima laboral es necesario para su rendimiento laboral porque se trabaja de mejor manera y consideran que la empresa toma en cuenta sus factores interpersonales, los cuales son la motivación, la felicidad y el compromiso para con la empresa. Por ello, se concluye que la innovación y el liderazgo son capacidades que transforman a las empresas en espacios adecuados para laborar, para que los colaboradores tengan un buen clima laboral y por ende un correcto rendimiento laboral.

Escobedo y Quiñones (2020) en su tesis de investigación indicaron que el rendimiento laboral y la satisfacción laboral en la empresa Comdata Group del Callao tienen una correlación positiva, de manera que se demuestra que hay relación entre las dos variables, ya que el personal en general al estar satisfechos con sus labores tendrá un buen rendimiento laboral que ayudará al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales. El Gobierno Regional del Callao (2020) tuvo como objetivo específico facilitar un entorno laboral considerando las recomendaciones y/o comentarios de los trabajadores en función a su motivación y rendimiento laboral, originando un impacto en la productividad y en sus relaciones interpersonales.

Mendieta, Erazo y Narváez (2020) indicaron que el rendimiento laboral es el propósito de las empresas en innovar algo nuevo ya sean bienes o servicios usando de la mejor manera, no sólo los recursos sino el talento humano, para recibir un producto final. También, es el

producto que se obtiene cuando se logran con las metas planteadas y los objetivos trazados dentro de la empresa. Mientras que, Calizaya y Bellido (2019) definieron a rendimiento laboral como el comportamiento de los colaboradores que es muy importante para lograr las metas trazadas en la empresa, y este comportamiento se relaciona con las habilidades y conocimientos de cada trabajador. También, Calizaya y Bellido (2019) mencionaron que el rendimiento laboral es un desarrollo para definir cuán triunfante ha sido una empresa (o una persona o un procedimiento) en lograr de manera exitosa sus actividades y metas laborales.

Peña (2020) consideró que el líder es un individuo que tiene un enfoque amplio que permite el orden correcto de la empresa y manifiesta su enfoque personal que sirve para guiar y estar al servicio de la misma. De la misma manera, consideró que el liderazgo transformacional surge de acuerdo a la situación o escenario en donde el líder y los colaboradores puedan relacionarse y esto a su vez se dé a través de un proceso que permite que el colaborador avance y se sienta motivado e incentivado para que de tal manera pueda contribuir de manera activa ante cambios internos que haya dentro de la empresa desarrollando un buen rendimiento laboral. Los líderes transformacionales superan los intereses de sus seguidores o colaboradores otorgando una visión y un sentido de misión, contribuyendo a los colaboradores a resaltar soluciones de manera racional. También, este líder impulsa a los colaboradores a lograr un rendimiento alineado con los objetivos propios de la empresa. Singaraj (2019) mencionó que el liderazgo contiene cuatro componentes: la Influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, los cuales se explican a continuación: Consideración individualizada indica que los líderes atienden las necesidades de manera individual de cada colaborador y su crecimiento, de manera que actúa como mentor. Por otro lado, diferencia las fortalezas y debilidades, gustos y disgustos y ayuda a que los colaboradores desarrollen un comportamiento adecuado en el centro laboral. Estimulación intelectual indica que el líder alienta a los colaboradores a razonar a través de problemas que puedan tener para que puedan promover sus habilidades y de tal manera puedan desarrollar su creatividad e innovación (creando nuevas ideas, que no van a diferir de las ideas de los líderes). Motivación inspiracional indica que los líderes tienen la habilidad para dar motivación a los colaboradores y puedan llegar a cumplir con los objetivos y metas organizacionales, en función de la misión y visión de la misma; y cumplir con los objetivos personales de cada colaborador.

Finalmente, Influencia idealizada indica que los líderes se comportan como firmes modelos o íconos a seguir para sus colaboradores por su maravillosa habilidad, por su elevado principio de ética y por sus rasgos individuales como el carisma, por ello son apreciados y respetados.

Es por ello, que se ha visto de manera significativa determinar que relación existe entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, así como la relación que existe entre la consideración individualizada, la estimulación intelectual, la motivación inspiracional y la influencia idealizada y el rendimiento laboral.

En esta investigación se formuló como problema general ¿de qué manera el liderazgo transformacional está relacionado con el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022? Así mismo, como problemas específicos se tiene ¿de qué manera la consideración individualizada está relacionada con el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022? ¿de qué manera la estimulación intelectual está relacionada con el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022?, ¿de qué manera la motivación inspiracional está relacionada con el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022? y ¿de qué manera la influencia idealizada está relacionada con el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022?. Para la presente investigación, se tuvo como parte de la justificación, tres criterios propuestos por Cruz, Olivares y Gonzáles (2014) la justificación teórica, práctica y metodológica. En la justificación teórica, el liderazgo transformacional es de suma importancia en las empresas y para ello se necesitan de jefes o líderes que desempeñen un adecuado liderazgo a favor de los colaboradores, razón por la cual los resultados obtenidos fundamenten las teorías que se presenten.

Para ello es necesario entender que las personas que persiguen a un líder se sienten con la seguridad de sí mismos, sienten motivación, reconocimiento y respeto para poder lograr con las metas y objetivos trazados de manera personal y organizacional. En la justificación práctica, se pretendió optimizar el liderazgo transformacional y se involucren en llevar a cabo excelentes relaciones interpersonales entre los colaboradores de una empresa. Para ello, los resultados que se obtuvieron, apoyaron no sólo a los líderes sino también a los

colaboradores para que confronten las debilidades con otro punto de vista. Esto se verificó con las actividades diarias del procedimiento de aprendizaje, amparándose del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral, para alcanzar el éxito. En la justificación metodológica, se permitió verificar la relación que existe entre las dos variables de estudio, en una misma muestra, para aplicar estrategias y procesos para recolectar y revisar información, por lo que se tomó en cuenta utilizar el cuestionario que fue dirigido a los colaboradores sobre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral para obtener datos por el instrumento de encuestas, luego fueron evaluadas en escala de tipo Likert. Las conclusiones, ayudaron a los individuos involucrados y a líderes en el futuro. A la vez, el instrumento se entregó a juicio de expertos, el cual se valoró las dimensiones de cada una de las variables. También, como objetivo general se tuvo establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022 y como objetivos específicos tenemos establecer la relación que existe entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, establecer la relación que existe entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, establecer la relación que existe entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022 y establecer la relación que existe entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022. Igualmente, las hipótesis de la presente investigación son el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, tienen una relación positiva perfecta y como hipótesis específicas tenemos la consideración individualizada y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, tienen una relación positiva perfecta, la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, tienen una relación positiva perfecta, la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, tienen una relación positiva perfecta y la influencia idealizada y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, tienen una relación positiva perfecta.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación a las investigaciones previas revisadas en el contexto nacional sobre la variable liderazgo transformacional, se tuvo a Patroni (2021) quien comentó que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Gustavo Lanatta – Huacho, siendo el liderazgo transformacional un favor muy importante para implantar en la organización para que se tenga un buen desempeño laboral en los colaboradores, para de tal forma cumplir con los objetivos de la organización y los colaboradores se sientan motivados, con respecto a la variable rendimiento laboral, se tuvo a Saavedra, Hidalgo y Figueroa (2019) quienes concluyeron que el rendimiento laboral se describe como acción o comportamiento verificado en los colaboradores que son importantes para conseguir las metas organizacionales, que son la fortaleza más importante con lo que cuenta una empresa.

Así mismo, Zocón y Castañeda (2019) sostuvieron que en la actualidad se proporciona un interés en la gestión del talento humano, que se expresa en diferentes factores tales como, mejora continua, capacitación, autorrealización, y otros, por lo que hacer cambios de talento humano en una empresa, se requiere tener diferentes aspectos, debido a que la selección de personal adecuada va a depender el logro de las metas de la empresa. También, Chambi (2021) precisó que el rendimiento laboral es el valor en general que la organización espera el instante en el que el colaborador lo hace en un momento dado. Dicho valor puede tener impacto positivo o negativo, todo depende de que el colaborador presente un buen o mal rendimiento laboral. Igualmente, Apaza (2020) mencionó que, al evaluar el rendimiento laboral, se debe tener en cuenta lo que es importante para la organización, teniendo en cuenta el rendimiento de tarea y rendimiento contextual, debido a que este rendimiento se refiere a los resultados que ayudan a lograr con las metas y objetivos de la organización. Finalmente, Valladolid (2021) concluyó que el líder transformacional no es aquel que da sanciones sino quien da motivación a sus colaboradores, para ello debe tener la capacidad de comunicarse de manera eficaz con los mismos para el cumplimiento de las metas de la organización y respetar la cultura organizacional.

En relación a las investigaciones previas revisadas en el contexto internacional sobre la variable liderazgo transformacional, Durán (2020) mencionó en su trabajo de investigación, que existe un bajo rendimiento laboral presente en las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia Bolívar, debido a que se verificó que existe un mal liderazgo de parte de los gerentes, es por ello que se indica que existe una relación directa las dos variables. Cabe

indicar que se vio individualismo entre compañeros y directivos por lo que se generaba la falta de cumplimiento de los objetivos de la organización.

Además, Alegbeleye y Kaufman (2020) indicaron en su investigación llamada relación entre el liderazgo transformacional de los gerentes intermedios y los comportamientos efectivos de seguimiento en las organizaciones, que se relacionan positivamente, debido a que los líderes también pueden ser seguidores efectivos y lo contrario, ya que sus funciones y características pueden compartirse.

Igualmente, Rovira (2020) mencionó en su investigación que el desempeño docente depende del liderazgo transformacional en la Unidad Educativa Guillermo Ordóñez de Santa Elena – Provincia del 2020-2021, eso quiere decir que existe relación entre las dos variables mencionadas, donde se verifica que el líder y sus seguidores trabajen en equipo para lograr un nivel alto de motivación.

Así mismo, se tuvo a Top, Mohammad y Hemn (2020) quien concluyó que el liderazgo transformacional se centra en la evolución de los colaboradores y sus necesidades. Además, los líderes se desempeñan como puente entre ellos y los colaboradores para entender los intereses, valores, necesidades y motivaciones de los colaboradores. Así mismo, Eliyana, Maarif y Muzakki (2020) sostuvieron que el liderazgo es capaz de originar positivos impactos en resultados y ha declarado que existe una relación entre la satisfacción laboral y liderazgo, compromiso organizacional y rendimiento laboral. También, Farahnak, Ehrhaart, Torres y Aarons (2020) precisaron que el liderazgo y actitud favorecen la puesta en práctica de manera exitosa en una empresa, debido a que sugiere que los colaboradores con sus actitudes de manera positiva hacia el cambio, tengan la posibilidad de poner en marcha el cambio en su centro laboral. Y esto se llevaría a cabo con las conductas de liderazgo transformacional. Igualmente, Mi, Gan, Xu, Long, Qiao y Zhu (2019) mencionaron que la motivación de la visión del liderazgo transformacional se asocia a líderes que apoyan a sus colaboradores a prevenir los intereses de desarrollo y futuro programa de la empresa difundiendo la visión de la misma para que la motivación interna de los colaboradores sea estimulada. Finalmente, Alrowwad, Abualoush y Masa'deh (2020) concluyeron que la capacidad del líder para sobreponer el liderazgo aumenta el empoderamiento de los colaboradores y la efectividad del grupo, por lo que los colaboradores son innovadores, creativos y se comprenden con sus compañeros logrando de tal manera un buen desempeño y ejecución de metas. Igualmente, el liderazgo transformacional afecta la habilidad de

impregnar a través del diseño de la empresa, así como alta inversión en Investigación y Desarrollo. Además, KoreaScience (2019) indicó que el liderazgo transformacional tiene un carácter llamado consideración individualizada que incorpora el desarrollo de los colaboradores y a su vez es un enfoque que permite que líderes apoyen a sus colaboradores a tener logros en el entorno laboral. Así mismo, indica que la consideración individualizada presenta dos tipos importantes, tales como el desarrollo de los colaboradores que se presenta dando sugerencias, estimulando a los colaboradores a inscribirse en cursos y la atención a cada persona, que se presenta cuando el líder tiene preocupación por cada colaborador. De la misma manera, Martínez-Córcoles (2018) comentó que la consideración individualizada mejora la comunicación bidireccional, y esto permite que los colaboradores se sientan identificados, se sientan familiarizados con el líder transformacional. Además, este líder podrá verificar las necesidades, capacidades y habilidades que pueda tener cada uno de sus colaboradores y podrá asignar tareas específicas en función a lo detallado anteriormente. De igual modo, International Journal of Thesis Projects and Dissertations (IJTPD) (2021) mencionó que dentro de los aspectos de liderazgo transformacional es la estimulación intelectual que promueve la imaginación y/o creatividad de los colaboradores, así como innovar a través de los líderes. Así mismo, indica que puede ser usada como instrumento para el crecimiento de mejoras y mejor rendimiento de las empresas, es decir, estimular a los colaboradores a que tengan perspectivas innovadoras para el mejor desarrollo de la empresa. De igual manera, Kariuki (2021) indicó que la motivación inspiradora es la competencia de un líder para tener visión decisiva de un futuro mejor de una empresa para que sus colaboradores superen de sus propios intereses a los intereses de la empresa, es así que esto entusiasma a los colaboradores en los logros colectivos que proponen la empresa, tales como el cumplimiento de políticas y/u objetivos, creando de tal manera un futuro mejor para la empresa. Finalmente, Galli (2019) mencionó que la influencia idealizada conlleva líderes que se muestran como modelo a seguir frente a sus colaboradores, debido a que presentan aspectos éticos y morales, por lo que estos últimos se sienten identificados con su líder y se esmeran en ser como ellos, porque poseen respeto por su líder y colocan su total confianza a él y éste otorga a sus colaboradores una visión que representa el carisma que debe tener un líder.

Esta investigación tiene como teoría general, la teoría del conductismo de B.F. Skinner, quien en 1938 desarrolló su teoría de comportamiento del ser humano y sus reacciones frente a estímulos externos, a través de los cuales un comportamiento es fortificado con la

intención de repetirla o eliminarla de acuerdo a la reacción que conlleve. Por lo tanto, la teoría de Skinner se encuentra basada en los eventos que ocurran y puedan cambiar o modificar el comportamiento y la manera de actuar del ser humano, es decir, cuando los estímulos son positivos o negativos, el ser humano tiende a repetirlos o eliminarlos, para ello va a realizar cambios en su comportamiento, por lo que en la presente investigación, es importante resaltar que si los colaboradores de la empresa comercializadora de materiales de construcción tienen estímulos positivos, tales como tener un líder transformacional, este se verá reflejado en su comportamiento, es decir, se verá reflejado en su rendimiento laboral que realice dentro de la organización, de tal manera se verá identificado con la empresa, y seguirá el claro ejemplo de su líder, de tal manera, dicho comportamiento positivo que tenga va a ayudar a repetir dicho comportamiento deseado, lo que será compensando a través de la satisfacción al lograr las metas no solo personales sino laborales.

Así mismo, pasaría en lo contrario, en el caso los colaboradores observen que sus jefes no son un ejemplo a seguir, o no tengan valores positivos para que puedan tener la confianza de comentar detalles personales o laborales, ellos pueden tener un bajo rendimiento laboral.

De la misma manera, la teoría sobre liderazgo transformacional por Bass en 1985 indica que el liderazgo transformacional es global para todas las organizaciones, calificado por desarrollar cambios de manera individual y perfeccionar la relación que existe entre líder y colaborador sobre la confianza entre ambos y alma de equipo. Además, indicó que el liderazgo transformacional es un razonamiento extensor y que tanto el líder como el colaborador llegan a realizar cambios en sus actitudes, confianza, respeto, para que se innove la cultura organizacional, transformando hasta el mismo sistema saliendo del conformismo. De igual modo, la teoría sobre liderazgo transformacional por Bass y Avolio en 1994, indicó que el liderazgo transformacional nació de un contexto de investigación cuantitativa y cualitativa para determinar el modo de presentación, de cómo resolver problemas, toma de decisiones e interrelacionarse con los demás para mejorar la gestión, llamados estilos de liderazgos. Estos cambios últimos afectan a las empresas, por lo que este tipo de liderazgo ayuda a las empresas para alcanzar el compromiso de los individuos y permitir las innovaciones, así como la existencia de la empatía, y admiración entre el líder y los colaboradores. De la misma manera, la teoría sobre liderazgo transformacional por Griffith en el 2004 indica que el liderazgo transformacional tiene efecto directo con la delegación de personal y la productividad de la misma manera los resultados por medio de la



satisfacción laboral de los colaboradores. Además, combinó dos dimensiones las cuales son influencia idealizada y motivación del líder. Finalmente, se tiene la teoría sobre liderazgo transformacional por Bass en 1985 que indicó que el liderazgo transformacional es un procedimiento en el cual los líderes recomiendan respuestas emotivas de sus colaboradores, transformando sus conductas cuando se necesita. Además, beneficia la capacidad grupal de una empresa para solucionar problemas y mejorar el desempeño o rendimiento laboral. La labor del líder es fomentar la introducción del personal en todos los niveles.

Finalmente, para la variable rendimiento laboral, tenemos la teoría del rendimiento laboral para Chiavenato (2009) indicó que el desempeño laboral se aprecia lo que sucede en el contexto. Las personas evalúan temas diferentes de manera constante. Lo mismo sucede, en las empresas, que siempre se encuentran evaluando la productividad laboral, tales como talento humano, operaciones, mercadotecnia, calidad de servicios, y principalmente el rendimiento humano. Concluyó que las personas dan inicio a la empresa y son la piedra angular de su funcionamiento. Además, la teoría de rendimiento para Enríquez; Martínez y Guevara (2015) indicaron que el rendimiento hace mención a cuán eficiente es el colaborador en sus funciones que se le han delegado, y se relaciona con la productividad y el cumplimiento de las obligaciones asignadas. Finalmente, tenemos la teoría de Rendimiento para Pecho (2018) indicó que los gerentes muestran inquietud en optimizar los escenarios laborales para el desarrollo de las actividades y para mejorar las condiciones, lamentablemente se ha visto una escasez de igualdad en el sistema de contrataciones de un cierto lugar, por lo que el autor indica que, a mayor gestión motivacional, mayor será la relación entre rendimiento, eficiencia y eficacia.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

Según Cazau (2006) y Landaeau (2007) los tipos de investigación, pueden ser Pura o Básica, Aplicada y Profesional, en donde Pura o Básica se refirió a encontrar el entendimiento por el mismo entendimiento, su finalidad es indagar el entender y lograr generalizaciones cada vez altos, esto quiere decir que describe algo que pueda estar pasando en la realidad; la aplicada averigua, indaga recursos de aplicación del conocimiento recibido de la investigación básica, además se relaciona con la primera, debido a que depende de lo que la básica pueda encontrar y pueda enriquecerse con ello, es decir, se encarga de relacionar variables para explicar un fenómeno; y finalmente la investigación profesional, interviene en la realidad usando los resultados de las dos anteriores. De acuerdo con estos autores, para esta investigación, el tipo de investigación es básica porque estamos buscando lo que está sucediendo en la realidad.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) existen dos tipos de diseño, la experimental, que se refiere a realizar acciones a través de la observación, es decir, si una variable afecta a otra y porque lo hace, y la no experimental, se refiere a que la investigación se lleva a cabo sin la manipulación de las variables, es decir, no se alteran las variables. Además, los diseños no experimentales se clasifican en dos, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) transaccionales o transversales, que se encargan de clasificar datos en un solo escenario, que a su vez se clasifican en exploratorios, descriptivos y correlacionales; y longitudinales, que se analizan el escenario a través del tiempo. Por lo que esta investigación tomará la data en un solo momento, por lo que según los autores indican que es transversal, de correlacional simple porque lo que se busca es relacionar a dos variables.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque de la investigación se divide en Cuantitativo, Cualitativo y Mixto. Enfoque cuantitativo se da etapa por etapa, es decir, de manera ordenada y de manera probatoria, además las variables se van a medir en un ambiente determinado, usando métodos estadísticos. Enfoque cualitativo se dirige por temas significativos de investigación, pero pueden fomentar interrogantes e hipótesis con anterioridad, en el instante y luego de recaudar y examinar los datos. Enfoque mixto se refiere a combinar ambos enfoques anteriores. Por lo que esta investigación tiene como tipo de enfoque cuantitativo, porque se van a desarrollar preguntas.

### 3.2 Variables y Operacionalización de variables

#### Clasificación de variables:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) clasificaron a las variables por su naturaleza, por el nivel de abstracción, por la posición en la investigación, por la escala que forma y por la amplitud de unidades. Para esta investigación, las variables se clasificaron en los siguientes: Por su naturaleza en cuantitativas porque se han obtenido valores y pueden ser expresados de manera numérica en diferentes grados.

Así mismo, esta se clasificó en discretas, porque según Pick y López (2002) sus valores deben ser enteros y no fraccionados. Además, se va a medir con escala de Likert.

Por su nivel de Abstracción en empíricas porque según Hernández, Fernández y Baptista (2014) las variables tienen sus dimensiones, se pueden observar y se van a medir de tal manera a través de una escala. Por la posición en la investigación en Internas, porque las variables pueden explicar su relación. Así mismo, esta se clasificó en independientes y dependientes, debido a que entre ambas se va a explicar la relación.

#### Operacionalización de variables:

Variable 1: Liderazgo Transformacional

**Definición conceptual:** Es el proceso que se enfocó en provocar la conciencia de los colaboradores con el objetivo de producir en ello el compromiso con la empresa y esto implique al cumplimiento de las metas planteadas en la misión de la organización (Castro, 2020).

**Definición operacional:** La variable liderazgo transformacional se midió a través del instrumento encuesta aplicado a colaboradores de una empresa comercializadora de materiales de construcción del autor Castro (2020) en donde se aplicaron 20 ítems, 5 ítems para medir la consideración individualizada, 4 ítems para medir la estimulación intelectual, 4 ítems para medir la motivación inspiracional y 7 ítems para medir la influencia individualizada.

## Variable 2: Rendimiento Laboral

**Definición conceptual:** El rendimiento laboral de las empresas se encuentran unidas al desempeño individual de los colaboradores y se calculó a través del rendimiento con la tarea y rendimiento con el contexto (Sánchez, 2020).

**Definición operacional:** La variable rendimiento laboral se midió a través del instrumento encuesta destinado a colaboradores de una empresa comercializadora de materiales de construcción del autor Sánchez (2020) en donde se aplican 13 ítems, 6 ítems para medir el rendimiento con la tarea y 7 ítems para medir el rendimiento con el contexto.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

Según Hernández y Mendoza (2018) indicaron que la población se refiere al universo sobre el que se investigará y describirá las mismas. Por lo tanto, la población está compuesta por los colaboradores en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022. La empresa cuenta con una población de 179 colaboradores, por lo que se detallan los siguientes criterios de selección de la población: Criterios de inclusión: Se considera a los colaboradores en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022. Criterios de exclusión: Colaboradores en otras empresas en el Callao, 2022.

En función a nuestra pregunta de investigación ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022? Se tomó la determinación como unidad de análisis a los colaboradores en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022.

Esta investigación aplica muestreo por conveniencia debido a que es una técnica no probabilística y no aleatoria usada para establecer muestras en cuanto la accesibilidad, tiempo disponible de personas de conformar parte de la muestra, en un cierto tiempo de un componente particular, según Hernández y Mendoza (2018). Para esta investigación debido a que se tiene una población de 179 colaboradores, se procederá a obtener el número de muestras del mismo número.

La muestra de la investigación está conformada por 179 colaboradores en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022. Se ha determinado la

muestra en función al acceso y disponibilidad con el entrevistado, por lo que el modo de selección es a discreción del evaluador.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron que existen técnicas de recaudación de datos. En técnicas podemos encontrar encuestas, entrevistas, observación directa, fichaje, resumen, síntesis y análisis. Sin embargo, para esta investigación se ha aplicado como técnica para recolectar datos a las encuestas. La encuesta es una técnica muy usada en diferentes investigaciones para recolectar datos. Alvira (2011) comentó que la encuesta posee dos características importantes que la hacen diferentes a los otros métodos para recolectar datos, una es que recolecta información de manera verbal o escrito a través de diferentes ítems estructurados o cuestionario estructurado, y la otra es que usa muestras de la población que es objetivo de la investigación. Se aplicó a los 179 colaboradores para extraer información sobre el rendimiento laboral de una empresa comercializadora de materiales de construcción (Variable Dependiente), influenciado por el liderazgo transformacional (Variable Independiente), a través de la escala de Likert del 1 al 5, donde 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

La presente investigación utilizó como instrumento de recolección de datos, el cuestionario. El cuestionario es un instrumento muy usado en diferentes investigaciones para recolectar datos. Alvira (2011) comentó que para recibir información es de suma importancia gestionar pláticas de las cuales van a dar un resultado eficiente para la investigación que se presenta a través de hojas de papel que son llamados instrumentos estructurados que se han escrito de manera coherente, entendible y objetiva para la obtención de resultados eficientes. Para la presente investigación, se diseñó 33 ítems para el cuestionario, las mismas que incluyen ambas variables, para obtener y verificar las respuestas a las dimensiones, indicadores y por supuesto a sus respectivas variables e hipótesis general e hipótesis específicas.

Esta investigación, ha requerido una profunda valoración de la encuesta a través de expertos, quienes son especialistas de la materia, para continuar con la validación de las variables y dimensiones del cuestionario. Es importante mencionar, que esta investigación posee la fiabilidad tomando como criterio a la relevancia y pertinencia en cada ítem que ha sido estructurado. Escobar y Cuervo (2008) indicaron que el juicio de expertos se determina como un criterio de personas que tienen conocimiento del tema, en este caso de la

investigación, además de ser reconocidas por otros como expertos calificados y que dan información precisa como juicio y valoraciones. Cabe indicar, que esta investigación tuvo la participación de juicio de tres (3) expertos, quienes ayudaron a la adecuada aplicación de instrumentos estructurados, quienes a su vez han validado el cuestionario sobre el tema investigado de las variables liderazgo transformacional y rendimiento laboral. Los expertos son magister, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo y validadores del cuestionario de la presente.

**Tabla 1**

*Validación de Juicio de Expertos*

Experto	DNI	Estado
Mag. Henry Paul Núñez soto	40412220	Aplicable
Mag. Víctor Ramón Peña Ormeño	07598963	Aplicable
Mag. Walter Miguel Fernández Malpartida	44422581	Aplicable

**Fuente:** *Elaboración Propia*

### **Confiabilidad**

Cruz, Olivares y Gonzales (2014) indicaron que la confiabilidad pertenece a la seguridad y consistencia de un instrumento y esta última se evalúa a través de Alpha de Cronbach, el cual tendrá un valor de 0 al 1.

Para las variables se aplicó el software “Jasp 0.16.2”, es un software estadístico que permite realizar análisis descriptivos inferenciales y correlacionares de datos, por ende, se determinó el estadístico “Alfa de Cronbach”, debido a que sus resultados muestran el grado de confiabilidad.

**Figura 1**

*Coefficiente Alfa de Cronbach*

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Dónde:

$\alpha$  = Alfa de Crombach

$K$  = Número de Items

$V_i$  = Varianza de cada Item

$V_t$  = Varianza del total

La escala de valores que establece la confiabilidad está dada por los siguientes puntos, según Galindo-Domínguez (2020):

**Tabla 2**

*Niveles de Confiabilidad*

Alfa de Cronbach	Valoración
Entre 0.9 y 1	Excelente
Entre 0.8 y 0.9	Bueno
Entre 0.7 y 0.8	Aceptable
Entre 0.6 y 0.7	Cuestionable
Entre 0.5 y 0.6	Pobre
Menor a 0.5	Inaceptable

**Fuente:** Galindo-Domínguez (2020)

Para esta investigación, la confiabilidad de liderazgo transformacional fue de 0.885, tal como se muestra en la Tabla 5, como sigue líneas abajo:

**Tabla 3**

*Estadística de fiabilidad del Liderazgo Transformacional*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.885	20

Por otro lado, la confiabilidad para rendimiento laboral dio como resultado 0.708, como se puede verificar en la Tabla 6 como se demuestra a continuación:

**Tabla 4**

*Estadística de fiabilidad del Rendimiento Laboral*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.708	13

Finalmente, los resultados que se consiguieron para obtener el grado de confiabilidad del instrumento en general fueron de 0.909, el cual se muestra a continuación:

**Tabla 5**

*Estadística de fiabilidad del Liderazgo Transformacional y el Rendimiento Laboral*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.909	33

Es por ello, que se concluye que la encuesta de la presente investigación titulada como Liderazgo Transformacional y su relación con el Rendimiento Laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, es de alta confiabilidad acorde a la Tabla 2 del presente trabajo.

### **3.5. Procedimientos.**

Para formalizar, luego de recibir la confiabilidad del cuestionario, se coordinó de manera verbal con los colaboradores de la empresa para dar facilidad de la realización de la encuesta, posterior en fecha 17 de mayo del 2022, se inició con la aplicación de las encuestas que han sido validadas por expertos calificados y a su vez se explicó que era un cuestionario anónimo referente al “Liderazgo empresarial y su relación con el Rendimiento Laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022”, para sustentar el problema encontrado en esta empresa, para lo cual se programó un muestreo de prueba piloto a 50 colaboradores.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Es importante realizar diferentes revisiones sobre la consistencia de la data que se empleó. Cabe indicar que de acuerdo a Bernal (2010) se manejó sobre la justificación de resultados a través de muestras como ejemplo, el descubrir una hipótesis o la confiabilidad, además se debe clasificar la información a través de datos diferentes que son las variables dependientes.

Para empezar, se tabuló con el programa Excel todos los datos recibidos de acuerdo a los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010). Luego se procedió a codificar a través de ítems para realizar el análisis y conseguir la categoría para cada resultado. Después, se



ordenó todos los datos sobre la investigación tratada de liderazgo transformacional y rendimiento laboral.

En el siguiente paso, se realizó la estadística descriptiva de acuerdo a los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) como primera actividad se facilitó describir datos, valores y puntaje que se obtuvieron de las dos variables, por ellos el estudiar y descifrar los datos recibidos se tiene que dar espacio a la estadística descriptiva de las variables 1 y 2 y cada una de sus dimensiones.

Finalmente, se procedió a gestionar la estadística inferencial, según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) comentaron que es usado para procesos importantes, la estimación de parámetros y prueba de hipótesis. En esta investigación se realizó la aprobación de hipótesis que es la prueba de Spearman, debido a que los resultados se obtienen de la distribución no normal.

## Figura 2

*Estadígrafo Rho de Spearman*

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

$\rho$  = Rho de Spearman

N = Muestra

D = Diferencias entre variables

### 3.7. Aspectos éticos

Esta investigación estuvo a la protección de las normas de ética, en mérito de que, los datos recibidos satisfacen con los criterios de objetividad, veracidad, originalidad y confidencialidad; lo anteriormente mencionado se ve reflejado con la prueba de confiabilidad. Además, se ha respetado la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación de la Universidad y se aplicó las Normas APA 7ma edición.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Analisis Descriptivo

Tabla 6

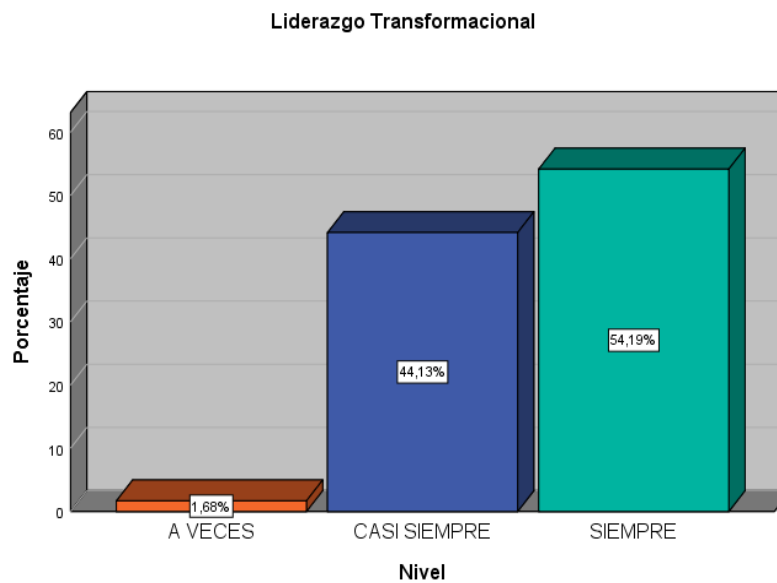
*Distribución de frecuencias de la variable Liderazgo Transformacional.*

#### **Liderazgo Transformacional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	1,7	1,7	1,7
	CASI SIEMPRE	79	44,1	44,1	45,8
	SIEMPRE	97	54,2	54,2	100,0
	TOTAL	179	100,0	100,0	

Figura 3

*Distribución de frecuencias de la variable Liderazgo Transformacional.*



En la Figura 3 se puede apreciar en relación a la variable liderazgo transformacional, que de los 179 colaboradores que participaron en el cuestionario, el 54.19% obtuvo un nivel de siempre, el 44.13% un nivel de casi siempre y 1.68% un nivel de a veces. Esto da a entender que la mayoría de colaboradores (que equivale al mayor porcentaje) que respondieron al cuestionario percibieron un nivel de siempre en los resultados, lo que demuestra que existe un gran porcentaje de liderazgo transformacional.

**Tabla 7**

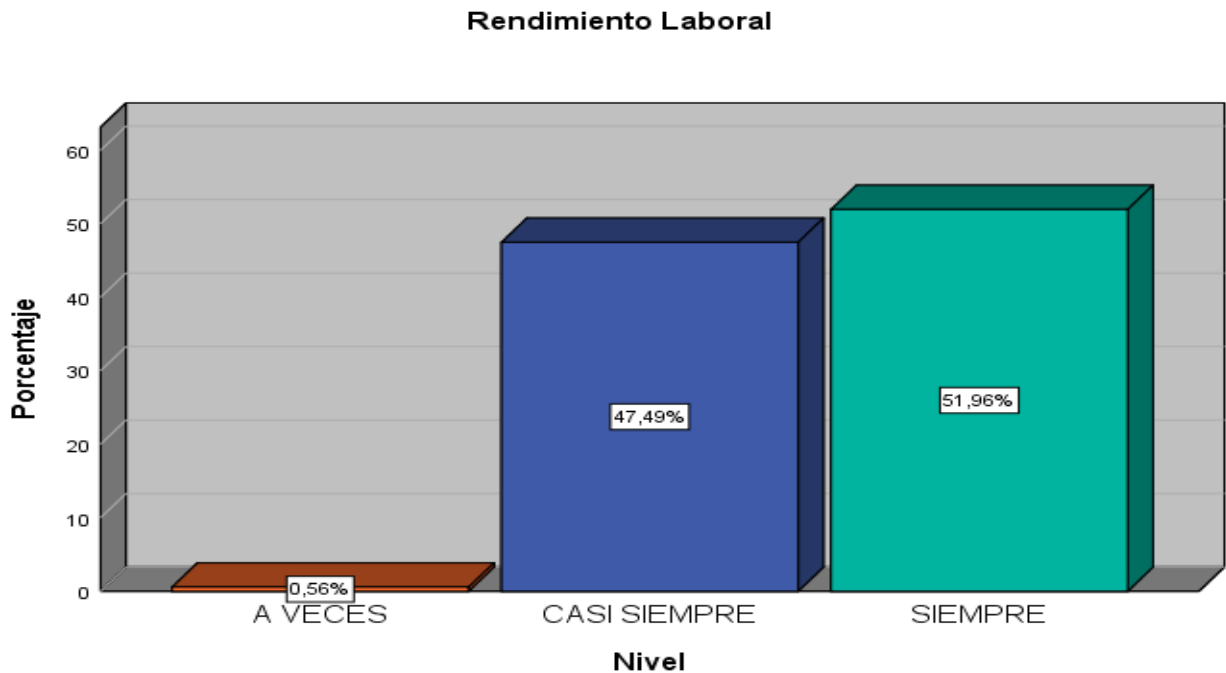
*Distribución de frecuencias de la variable Rendimiento Laboral*

***Rendimiento Laboral***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	,6	,6	,6
	CASI SIEMPRE	85	47,5	47,5	45,8
	SIEMPRE	93	52,0	52,0	100,0
	TOTAL	179	100,0	100,0	

**Figura 4**

*Distribución de frecuencias de la variable Rendimiento Laboral.*



En la figura 4 se puede apreciar en relación a la variable rendimiento laboral, que de los 179 colaboradores que participaron en el cuestionario, el 51.96% obtuvo un nivel de siempre, el 47.49% un nivel de casi siempre y 0.56% un nivel de a veces. Es decir, que el mayor porcentaje de colaboradores que respondieron al cuestionario percibieron un nivel de siempre en los resultados, lo que demuestra que existe un gran porcentaje de rendimiento laboral.

## **4.2. Análisis Inferencial**

La Prueba de Normalidad escogida es llamada prueba de Kolmogorov, debido a que se considera un grupo de muestra mayor a 50 elementos.

Se ha realizado la toma de las siguientes hipótesis

Variable 1: Liderazgo Transformacional

H0: El liderazgo transformacional tiene normal distribución.

HG1: El liderazgo transformacional no tiene una distribución.

Variable 2: Rendimiento Laboral

H0: El rendimiento laboral tiene normal distribución.

HG1: El rendimiento laboral no tiene distribución.

Se tomaron los siguientes parámetros:

La significancia preestablecida de 0,05, con un nivel de confianza del 95%

- a) Si Significancia  $p <$  Significancia, Rechazar Ho
- b) Si Significancia  $p >$  Significancia, Aceptar Ho

### Tabla 1

*Resultados de prueba de normalidad*

#### ***Kolmogorov-Smirnov***

	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,355	179	,000
Rendimiento Laboral	,348	179	,000

**Interpretación:** Para la variable Liderazgo Transformacional, la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la significancia es inferior al valor de significancia que igual a 0,05, rechazando la Hipótesis Nula, que quiere decir que la información no presenta distribución normal.

Para la variable Rendimiento Laboral, la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la significancia es inferior al valor de significancia que igual a 0,05, rechazando la Hipótesis Nula, que quiere decir que la información no presenta distribución normal.

Por ello en función a la información presentada, se escogió el coeficiente de Spearman, como justificación estadística.

### 4.3. Contrastación de Hipótesis

#### Hipótesis General:

H0: El liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, no tienen una relación positiva perfecta.

HG1: El liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, tienen una relación positiva perfecta.

#### Figura 5

*Grado de correlación entre Liderazgo Transformacional y Rendimiento Laboral.*

			V1	V2
			Liderazgo	Rendimiento
			Transformacional	Laboral
Rho de Spearman	V1:Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	179	179
	V2: Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	179	179

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

En la figura 5, se observó que los resultados de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman muestran que la correlación de significancia bilateral es 0,000, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general planteada, porque existe una relación significativa entre las variables liderazgo transformacional y rendimiento laboral.

Así mismo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0,763, que indica que hay una correlación positiva considerable.

### **Hipótesis Específicas 1**

H0: La consideración individualizada y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, no tienen una relación positiva perfecta.

HE1: La consideración individualizada y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, tienen una relación positiva perfecta.

## Figura 6

*Grado de correlación entre Consideración Individualizada y Rendimiento Laboral.*

			D1	V2
			Consideración Individualizada	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	D1: Consideración Individualizada	Coefficiente de correlación	1,000	,384**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	179	179
	V2: Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,384**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	179	179

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

Así mismo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0,763, que indica que hay una correlación positiva considerable.

En la figura 6, se observó que los resultados de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman muestran que la correlación de significancia bilateral es 0,000, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1 planteada, porque hay relación significativa entre la dimensión consideración individualizada y rendimiento laboral.

Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0,384, que indica que hay una correlación positiva débil.



## Hipótesis Específicas 2

H0: La estimulación intelectual y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, no tienen una relación positiva perfecta.

HE2: La estimulación intelectual y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, tienen una relación positiva perfecta.

### Figura 7

*Grado de correlación entre Estimulación intelectual y Rendimiento Laboral.*

			D2	V2
			Estimulación	Rendimiento
			Intelectual	Laboral
Rho de Spearman	D2: Estimulación Intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	179	179
	V2: Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	179	179

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

En la figura 7, se observó que los resultados de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman muestran que la correlación de significancia bilateral es 0,000, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2 planteada, porque hay relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y rendimiento laboral.

Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0,709, que indica que hay una correlación positiva media.

### Hipótesis Específicas 3

H0: La motivación inspiracional y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, no tienen una relación positiva perfecta.

HE3: La motivación inspiracional y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, tienen una relación positiva perfecta.

### Figura 8

*Grado de correlación entre Motivación inspiracional y Rendimiento Laboral.*

			D3	V2
			Motivación	Rendimiento
			Inspiracional	Laboral
Rho de Spearman	D3: Motivación Inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	179	179
	V2: Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	179	179

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

En la figura 8, se observó que los resultados de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman muestran que la correlación de significancia bilateral es 0,000, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3 planteada, porque hay relación significativa entre la dimensión motivación inspiracional y rendimiento laboral.

Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0,707, que indica que hay una correlación positiva media.

#### Hipótesis Específicas 4

H0: La influencia idealizada y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, no tienen una relación positiva perfecta.

HE4: La influencia idealizada y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, tienen una relación positiva perfecta.

#### Figura 9

*Grado de correlación entre Influencia idealizada y Rendimiento Laboral.*

			D4	V2
			Influencia Idealizada	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	D4:Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	179	179
	V2: Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	179	179

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

En la figura 9, se observó que los resultados de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman muestran que la correlación de significancia bilateral es 0,000, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4 planteada, porque hay relación significativa entre la dimensión influencia idealizada y rendimiento laboral.

Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0,781, que indica que hay una correlación positiva considerable.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como finalidad general establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022; para lograr ese objetivo se desarrolló un análisis para determinar la hipótesis que se planteó.

De acuerdo a la hipótesis general, en esta investigación, se verificó que existe una correlación positiva considerable, en la misma línea coincide con el autor López (2019) quien indicó en su investigación que existe correlación entre las prácticas de liderazgo y el trabajo colaborativo. El coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.676 que significa que existe correlación entre las dos variables de estudio, por lo que al parecer mientras el puntaje en prácticas de liderazgo es alto, también se incrementa las prácticas de trabajo colaborativo. Además, Bueno y Orozco (2019), indicaron que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, debido a que se refuerza la comunicación, motivación y en especial el trabajo grupal para obtener un buen clima laboral. Del mismo modo, Garcés (2019) mencionó que hay relación elevada entre liderazgo transformacional y gestión de educación, sugiriendo al líder que debe dirigir a su equipo de trabajo, demuestre conductas éticas y morales, generándose un buen clima laboral donde los colaboradores se sientan cómodos de trabajar en la organización, de tal manera se pueda cumplir con los objetivos trazados. Igualmente, Rovina (2020) indicó que el liderazgo transformacional influye directamente en el desempeño laboral, porque los líderes tienen como prioridad el trabajo en equipo, ejercen tareas que ayudan a encaminar a los colaboradores a solucionar problemas para de tal manera aumentar el desempeño laboral de los colaboradores. Por otro lado, Lovaton (2022), mencionó en su investigación que el liderazgo transformacional obtuvo un nivel malo en sus resultados porque la institución no dirige políticas que sean entendibles, donde se pueda llevar a cabo la innovación, motivación, confianza entre líderes y colaboradores, por lo que esto lleva a que exista un desempeño laboral bajo. Al mismo tiempo, Luperdi (2018), mencionó en su investigación que existe correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de un valor de 0,656, que significa que es positiva, y directa y esto se debe a que en los últimos años se ha verificado la preparación de los docentes como un factor de apoyo. Además, Hernández (2020) comentó que existe una correlación a nivel moderado entre el liderazgo de los docentes y el desempeño profesional

pedagógico docente en la Institución Educativa del nivel secundaria “Jose Andrés Rázuri” – 2019, con un coeficiente de 0,443. Además, Donkor (2021) indicó en su trabajo de investigación que el líder transformacional impacta de manera significativa en el desempeño del personal y además en el compromiso organización normativo, en el sector público en Ghana. Igualmente, Rovina (2020) indicó que hay influencia directamente proporcional entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en un 87,8%, debido a que los líderes deben tener prioridad en el trabajo en grupo para incrementar el desempeño del personal, además deben dirigir las actividades para dar soluciones eficientes frente a problemas que puedan ocurrir en el centro laboral.

Del mismo modo, los datos obtenidos en esta investigación demostraron que hay relación positiva débil entre la dimensión consideración individualizada y rendimiento laboral de una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022. El resultado se obtuvo a través de Rho de Spearman 0.384, de significancia bilateral es 0,000, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por otro lado, Villacis (2019) mencionó que existe relación entre la consideración individualizada y la satisfacción de los integrantes del centro laboral, pues se puede ver a colaboradores que no se logran identificar con la empresa y por ende no se sienten satisfechos y/o motivados por mejorar las cosas, para ello el líder debe tener bien definido su posición para que se demuestre como ejemplo para mejorar las cosas.

Así mismo, los resultados que se obtuvieron indican que hay relación elevada – media entre la dimensión estimulación intelectual y rendimiento laboral de una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022. El resultado que se obtuvo a través de Rho de Spearman fue de 0.709, de significancia bilateral es 0,000, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna planteada. Mientras que Lovaton (2022) mencionó en su investigación que existe relación positiva a nivel bajo entre la dimensión de estimulación intelectual y desempeño laboral en el personal del colegio de Cusco, 2021, debido a que al obtener los resultados de la dimensión de liderazgo transformacional se obtuvo un nivel intermedio y la variable de estudio obtuvo un nivel malo, para ello, el colegio se ha propuesto en mejorar la estimulación de sus líderes para que de alguna manera puedan alentar a sus colaboradores y ver diferentes soluciones a los problemas que puedan existir.

Por otro lado, los resultados mostraron que hay relación positiva media entre la dimensión motivación inspiracional y rendimiento laboral de una empresa comercializadora de

materiales de construcción en el Callao, 2022. El resultado logrado a través de Rho de Spearman fue de 0,707, de significancia bilateral es 0,000, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna planteada. Además, Díaz (2019) indicó en su investigación que existe motivación inspiracional en un 96% indicando que existe liderazgo de una comunicación optimista en función a lo que pueda causar frustración en el equipo y estimulando de gran manera a sus seguidores para alcanzar las metas trazadas dentro de las funciones académicas, de manera alentadora.

Adicionalmente, los resultados que se obtuvieron, demuestran que existe relación positiva entre la dimensión influencia idealizada y rendimiento laboral de una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022. El resultado que se obtuvo a través de Rho de Spearman fue de 0,781, de significancia bilateral es 0,000, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna planteada. De igual manera, según lo resaltado por Luján (2019) indicó en su investigación, que existe relación entre influencia idealizada con la comunicación, con un coeficiente de 0,712, por ello, se puede indicar que, según el autor mencionado, coincide al establecer que la influencia idealizada tiene relación significativa en la comunicación. Reportó Delgadillo (2021) que hay relación entre la dimensión influencia idealizada y la gestión de educación con un nivel de 0,219, es decir una correlación media y esto se debe a que se evidenció el poco liderazgo que practica el líder y a su vez no motiva su labor como docente. Al igual que Quinde (2020), indicó que hay una relación baja entre las dos variables puesto que el personal no es muy unido, por lo que se recomendó la creación de relaciones más unidas con los profesores y pueda el líder hacer prácticas de motivación, para mejorar como organización.

Finalmente, es importante indicar que, para obtener mejores resultados a través de Rho de Spearman, sería pertinente que se realice una investigación en las empresas a nivel nacional que comercializan materiales de construcción en el Callao, debido a que se pueda tener diferentes resultados.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** De acuerdo con objetivo general, se puede afirmar que existe relación entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral según los resultados que se obtuvieron, donde  $Rho=0,763$ , lo cual significa que existe correlación entre las dos variables, porque existe liderazgo transformacional en los jefes inmediatos y por ende se da un rendimiento laboral en los colaboradores.
- Segunda:** De acuerdo con objetivo específico 1, se puede afirmar que existe relación entre el consideración individualizada y rendimiento laboral según los resultados que se obtuvieron, donde  $Rho=0.384$ , lo cual significa que existe correlación, y esto debido a que se puede verificar que los jefes inmediatos de la empresa consideran las necesidades y habilidades de los colaboradores, realizan capacitaciones para mejorar las capacidades de los mismos.
- Tercera:** De acuerdo con objetivo específico 2, se puede afirmar que existe relación entre la estimulación intelectual y rendimiento laboral según los resultados que se obtuvieron, donde  $Rho=0.709$ , lo cual significa que existe correlación, porque los jefes inmediatos brindan diferentes formas de solucionar problemas, desde diferentes puntos de vista, para que los colaboradores puedan culminar con sus tareas y actividades.
- Cuarta:** De acuerdo con objetivo específico 3, se puede afirmar que existe relación entre la motivación inspiracional y rendimiento laboral según los resultados que se obtuvieron, donde  $Rho=0.707$ , lo cual significa que existe correlación, debido a que los jefes inmediatos motiva a los colaboradores a pensar de manera positiva sobre el futuro, no solo en enfocarse en las necesidades de la empresa, sino también en las necesidades del personal.
- Quinta:** De acuerdo con objetivo específico 3, se puede afirmar que existe relación entre la influencia idealizada y rendimiento laboral según los resultados que se obtuvieron, donde  $Rho=0.781$ , lo cual significa que existe correlación, porque los jefes inmediatos demuestran sus valores, principios de ética y moral frente a sus colaboradores, así como también sentido de autoridad y confianza, por ello que son apreciados y respetados.



## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** De acuerdo al liderazgo transformacional en la empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022, se recomienda que la empresa se enfoque en las actividades que ayuden a mejorar el liderazgo, no solo en los altos directivos, sino a nivel general, para que los colaboradores puedan incrementar su rendimiento laboral.
- Segunda:** De acuerdo a las capacitaciones que se puedan dar al personal, se recomiendan que todos los colaboradores participen en las mismas para que puedan tener las herramientas necesarias para perfeccionar su rendimiento laboral y de tal manera la empresa pueda formar líderes que permitan llegar con las metas y objetivos organizacionales.
- Tercera:** De acuerdo a la influencia individualizada de los colaboradores, se recomienda que la empresa pueda gestionar eventos donde el personal pueda interrelacionarse para que de tal manera se pueda dar a saber el liderazgo de cada uno y distinguir el nivel de impacto que pueden tener frente a otros.
- Cuarta:** De acuerdo a la estimulación intelectual, se recomienda que los líderes con un nivel bajo, puedan tener una relación buena con los jefes inmediatos para que mejore la comunicación entre ellos y puedan reconocer los diferentes caracteres y conocimientos entre ambos. De tal manera, los líderes puedan optimizar el rendimiento laboral de cada integrante de la organización y puedan invertir más en sus conocimientos, energía y rendimiento de sus funciones.
- Quinta:** De acuerdo a la consideración individualizada, se recomienda que el Área de Recursos Humanos pueda estructurar un programa donde los líderes puedan mejorar sus habilidades blandas, de coaching, comunicación con el equipo de trabajo, motivar a su equipo no solo en lo personal sino a nivel laboral y cumplir con las metas organizacionales y de tal manera se incremente el rendimiento laboral de personal.
- Sexta:** De acuerdo a la motivación inspiracional, se recomienda que los líderes puedan estimular a los colaboradores, otorgándoles bonos, haciendo línea de carreta, incentivos que permitan sentirse en un buen ambiente donde se pueda trabajar con mejor energía, logrando cumplir con las metas de la organización.

## REFERENCIAS

- Alrowwad, A., Abualoush, S. H., & Masa'deh, R. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196–222. doi:10.1108/jmd-02-2019-0062
- Alvira M., F. (2011). *La encuesta. Una perspectiva general metodológica*. Centro de Investigaciones Sociológicas. [https://books.google.com.pe/books?id=GbZ5JO-loDEC&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=GbZ5JO-loDEC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Apaza, K. (2020). *Análisis del uso de las Tecnologías de Información y comunicación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Puno*. (Tesis de Licenciatura). [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14156/Apaza\\_Sandoval\\_Katherine\\_Mayda.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14156/Apaza_Sandoval_Katherine_Mayda.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Nueva York: Ed. Free Press. 256pp. <https://sci-hub.se/10.5465/amr.1987.4306754>
- Bass, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through leadership*. New York: Sage Publicaciones. [https://sci-hub.se/10.1016/s0099-1333\(96\)90189-5](https://sci-hub.se/10.1016/s0099-1333(96)90189-5)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia. [Archivo PDF] [https://danilotejeda.files.wordpress.com/2013/05/mi\\_v\\_bernal\\_ruta.pdf](https://danilotejeda.files.wordpress.com/2013/05/mi_v_bernal_ruta.pdf)
- Bueno, D. y Orozco, L. (2019) Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. [Tesis de maestría] Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia. <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/0852e99f-35c8-4421-881a-9b70c4c45bf9/content>
- Calizaya, J. y Bellido, R. (2020). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología*. <http://35.161.26.73/index.php/psicologia/article/view/701/383>

- Castro, M. (2020). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de Lima* [Tesis de Magister en Psicología de trabajo y las organizaciones]. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8293/CASTRO\\_PM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8293/CASTRO_PM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Tercera edición. Buenos Aires. [Archivo PDF]. [https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2015/10/cazau\\_pablo\\_-\\_introduccion\\_a\\_la\\_investigacion.pdf](https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2015/10/cazau_pablo_-_introduccion_a_la_investigacion.pdf)
- Chambi, D. (2020). *Estrés Laboral y Rendimiento Laboral en Colaboradores de la Empresa Minera Titan del Perú S.R.L.* [Tesis de Licenciatura]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13408/TSchneda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill. [Archivo PDF]. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Cruz, C.; Olivares, S. & Gonzáles, M. (2014). *Metodología de la investigación* (1ª ed.). México: Editorial Patria. Obtenido de <http://site.ebrary.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=11013181>
- Delgadillo, I. (2021). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020*. [Tesis de Maestría]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57688/Delgadillo\\_HI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57688/Delgadillo_HI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Donkor, F.(2021). Do Transformational Leaders Affect Employee Performance and Normative Commitment Through General Self-Efficacy? Analysis in Ghanaian Public Sector Organizations. Public Organization Review. <https://sci-hub.se/10.1007/s11115-021-00531-7>
- El Peruano (10 de septiembre de 2018). *Clima laboral influye en la productividad empresarial*. <https://elperuano.pe/noticia/70930-clima-laboral-influye-en-la-productividad-empresarial>

- Escobar J. y Cuervo A. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización*.  
[https://www.researchgate.net/publication/302438451\\_Validez\\_de\\_contenido\\_y\\_juicio\\_de\\_expertos\\_Una\\_aproximacion\\_a\\_su\\_utilizacion](https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion)
- Escobedo, C. y Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019* [Tesis de licenciatura].  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO\\_GARC%c3%8da\\_QUI%c3%91ONES\\_FLORIN\\_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%c3%8da_QUI%c3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Farahnak, L., Ehrtart, M., y Torres, E. (2019). The Influence of Transformational Leadership and Leader Attitudes on Subordinate Attitudes and Implementation Success. *Revista SAGE*. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1548051818824529>
- Garcés, E.; Santoyo, D.; Telles, F.; Romero, R.; Saldaña O., C. (2019). Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*.  
<http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/477/2043>
- Galindo-Dominguez, H. (2017). *Estadística para no estadísticos*. Alicante, España: 3Ciencias.
- Galli, B. (2019). A Shared Leadership Approach to Transformational Leadership Theory: Analysis of Research Methods and Philosophies. *International Journal of Strategic Decision Sciences*. <https://sci-hub.se/10.4018/ijds.2016070101>
- Griffith, J. (2004). *Relation of principal transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance*. Nueva York: McGraw-Colina.  
<https://doi.org/10.1108/09578230410534667>
- Hernández, L. (2020). *Liderazgo docente y desempeño profesional pedagógico docente, Institución Educativa del nivel secundaria José Andrés Rázuri, San Pedro de Lloc, 2019*. [Tesis de Maestría]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44594>

- Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.) México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.) México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A de C.V.
- Inmaculate J. (marzo, 2019). EPRA International Journal of Multidisciplinary Research. *Revista Journal*.  
[https://eprajournals.com/jpanel/upload/219am\\_23.Manjurul%20Hossain%20Reza-3052-1.pdf](https://eprajournals.com/jpanel/upload/219am_23.Manjurul%20Hossain%20Reza-3052-1.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (Octubre – diciembre 2021). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. [Archivo PDF].  
<https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-mercado-laboral-oct-nov-dic-2021.pdf>
- Kaufman, P. (1995). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. *The Journal of Academic Librarianship*, 21(3), 210–211. [https://scihub.se/10.1016/0099-1333\(95\)90050-0](https://scihub.se/10.1016/0099-1333(95)90050-0)
- Komakech, E., Obici, G. y Mwesigwa, D. (2021). Research Publish Journals Intellectual stimulation and employee performance: Reflections on mid-level healthcare workers in Lira district, Uganda. *Journal International Journal of Thesis Projects and Dissertations*.  
<https://ir.lirauni.ac.ug/bitstream/handle/123456789/233/Intellectual%20stimulation-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., y Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal Sage Open*.  
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244019899085>
- López, M. (2019). *Relación de las prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una universidad*

privada. [Tesis de Maestría].  
[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13576/Mauricio\\_Lopez\\_2019.pdf](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13576/Mauricio_Lopez_2019.pdf);  
jsessionid=8AEE391DD311412496EC5FE0A606E997?sequence=2

Lovaton, M. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021*. [Tesis de Maestría].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87292/Lovaton\\_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87292/Lovaton_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Luján, P. (2019). *Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una Universidad Pública*. [Tesis de Maestría].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27125/Luj%C3%A1n\\_MP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27125/Luj%C3%A1n_MP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Luperdi, R. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador*. [Tesis de Maestría].

[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3552/Liderazgo\\_LuperdiCastillo\\_Reynaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3552/Liderazgo_LuperdiCastillo_Reynaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martínez-Córcoles, M., Stephanou, K. y Schobel, M. (2019). Exploring the effects of leaders' individualized consideration in extreme contexts. *Journal of Risk Research*. <https://scihub.se/10.1080/13669877.2018.1517385>

Mendieta, M., Erazo, J. y Narváez, C. (marzo, 2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*.

<https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/576869215011.pdf>

Mi, L., Gan, X., Xu, T., Long, R., Qiao, L. y Zhu, H. (2019). Una nueva perspectiva para promover comportamientos de ciudadanía organizacional por el medio ambiente: El rol del liderazgo transformacional. *Revista de Producción más Limpia*. <https://scihub.se/10.1016/j.jclepro.2019.118002>

Nguyen, H., Mai L. y Huynh, T. (2019). The Role of Transformational Leadership toward Work Performance through Intrinsic Motivation: A Study in the Pharmaceutical Field in

Vietnam. *Revista de Korea Distribution Science Association*.  
<https://koreascience.kr/article/JAKO201915658234332.page>

Pecho, E. (2018). *Gestión motivacional y rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali—2016* [Tesis de maestría]  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16178>

Peña, L. (2020). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en la Institución Educativa 3029 Sol de Oro*. [Tesis de Maestría].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52202/Pe%c3%b1a\\_HL-S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52202/Pe%c3%b1a_HL-S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pick, A. y López, A. (2002). *Cómo estudiar en ciencia sociales*. México: Trillas. P. 33.

Quinde, D. (2020) *Relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa de la Institución Educativa N°14038 La Legua del Distrito de Catacaos*. [Tesis de Maestría].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47140/Quinde\\_SDJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47140/Quinde_SDJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Resolución Ejecutiva Regional N° 125. (Febrero, 2020). Gobierno Regional del Callao.  
<http://prototipo.regioncallao.gob.pe/contenidos/contenidosGRC/filesContenido/file69313.pdf>.

Rovina Jurado, I. R. (2020). *Liderazgo Transformacional y su influencia en el desempeño docente*. [Tesis de Maestría]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>

Saavedra, M. (julio, 2019). *Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes*. *Revista Journal*.  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5207/Trab\\_inv\\_Saavedra\\_publico.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5207/Trab_inv_Saavedra_publico.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, J. (2020). *Factores psicosociales que afectan el rendimiento laboral del personal médico del hospital Martín Icaza de Babahoyo, 2019* [Tesis de Magister Gestión de los Servicios de la Salud].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61449/S%c3%a1nchez\\_VJA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61449/S%c3%a1nchez_VJA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- ScienceDirect (enero, 2019). *Liderazgo transformacional y desempeño de la recuperación del servicio: el efecto mediador del trabajo emocional y la influencia de la cultura*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431917309507>
- ScienceDirect (setiembre – diciembre, 2019). *Efecto de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el liderazgo transformacional hacia el desempeño de los empleados*.  
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2444883418300196?token=908EC70AF470150B69C6D47C71EE72FB3C2A97D55DA73737E414BD34F0A7FAB9F6BC882F75B5A42D8C26C76D6697D296&originRegion=us-east-1&originCreation=20220522230132>
- Top, C., Sharif, B. y Mahmood, A. (2021) *Transformational Leadership Impact on Employees Performance*. [Archivo PDF]. <https://ejmss.tiu.edu.iq/wp-content/uploads/2015/12/Transformational-Leadership-Impact-on-Employees-Performance.pdf>
- Valladolid, M. (2021). *Liderazgo transformacional de los directores de educación básica: Una revisión de la literatura en Perú, Chile y México*. [Tesis de Magister en Educación].  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19683/VALLADOLID\\_VILLALOBOS\\_MARY\\_CAROLINA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19683/VALLADOLID_VILLALOBOS_MARY_CAROLINA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villacis, A. (2019). *El liderazgo transformacional desde la perspectiva del modelo de rango total*. [Tesis de maestría].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29271/1/035%20GMC.pdf>
- Zocón, L. y Castañeda, D. (2019). Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Soluciones globales empresariales EIRL” de la ciudad de Cajamarca. *Revista Perspectiva*.  
[http://mail.upagu.edu.pe/files\\_ojs/journals/27/articles/625/submission/final/625-133-2252-1-6-20190624.pdf](http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/625/submission/final/625-133-2252-1-6-20190624.pdf)
- Zúñiga, V. (2019). *Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, lima – 2019* [Tesis de bachiller].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36095/B\\_Z%c3%ba%c3%b1iga\\_DGVDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36095/B_Z%c3%ba%c3%b1iga_DGVDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)





# ANEXOS

## Anexo 1

### Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos de la Investigación	Hipótesis de la Investigación	Variables	Población y Muestra	Tipo/Diseño/Enfoque	Técnica/Instrumento
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>		<b>Población</b>		
¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022?	Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022.	Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022.	Liderazgo Transformacional	179 colaboradores en una empresa comercializada de materiales de construcción en el Callao	<b>Tipo de Investigación</b> Básica <b>Diseño de Investigación</b> No Experimental transversal de correlación simple <b>Enfoque de Investigación</b> Cuantitativo	<b>Técnica</b> Encuesta <b>Instrumento</b> Cuestionario
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>		<b>Muestra</b>		
¿De qué manera la consideración individualizada se relaciona con el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022?	Establecer la relación que existe entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022.	Existe una relación significativa entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022.	Rendimiento Laboral	179 colaboradores en una empresa comercializada de materiales de construcción en el Callao		

---

¿De qué manera la estimulación intelectual se relaciona con el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022?	Establecer la relación que existe entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022.	Existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022.
--	--	--

---

De qué manera la motivación inspiracional se relaciona con el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022?	Establecer la relación que existe entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022.	Existe una relación significativa entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022.
---	--	--

---

¿De qué manera la influencia idealizada se relaciona con el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022?	Establecer la relación que existe entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022.	Existe una relación significativa entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022.
---	---	---

---

## Anexo 2

### Operacionalización de la variable Liderazgo Transformacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Liderazgo Transformacional</b>	Castro (2020) definió el liderazgo transformacional como el proceso que se enfocó en provocar la conciencia de los colaboradores con el objetivo de producir en ello el compromiso con la empresa y esto implique al cumplimiento de las metas planteadas en la misión de la organización.	La variable liderazgo transformacional se midió mediante el instrumento encuesta aplicado a colaboradores de una empresa comercializadora de materiales de construcción de Castro (2020) aplicándose 20 ítems, 5 ítems para medir la consideración individualizada, 4 ítems para medir la estimulación intelectual, 4 ítems para medir la motivación inspiracional y 7 ítems para medir la influencia individualizada.	Consideración individualizada  Estimulación intelectual  Motivación inspiracional  Influencia idealizada	Considera el trabajo del colaborador y gratifica el rendimiento individual  Gratificación por logros a nivel intelectual  Motivar al subordinado en el desarrollo de sus actividades  Grado de influencia sobre las decisiones de los subordinados	Escala Ordinal  Tipo Likert  1 = Nunca  2= Casi Nunca  3= A veces  4= Casi Siempre  5= Siempre

### Anexo 3

#### Operacionalización de la variable Rendimiento Laboral

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
<b>Rendimiento Laboral</b>	Sánchez (2020) mencionó que el rendimiento laboral de las empresas se encuentran unidas al desempeño individual de los colaboradores y se calculó a través del rendimiento con la tarea y rendimiento con el contexto.	La variable Rendimiento Laboral se midió mediante el instrumento encuesta destinado a colaboradores de una empresa comercializadora de materiales de construcción del autor Sánchez (2020) en donde se aplican 13 ítems, 6 ítems para medir el rendimiento con la tarea y 7 ítems para medir el rendimiento con el contexto.	Rendimiento con la tarea  Rendimiento con el contexto	Tiempo y esfuerzo Soluciones creativas Iniciativa Resultados a lograr Conocimientos actualizados Dedicación  Planificación de trabajo Participación Ambiente Interpersonal	Escala Ordinal Tipo Likert 1 = Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre

## **Anexo 1**

### *Carta de Presentación*

Señor: Mg. Nuñez Soto Henry Paul

Presente

**Asunto:** VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría con mención **ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA** requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: “Liderazgo Transformacional y Rendimiento Laboral de una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022” y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

Anexo N° 1: Carta de presentación

Anexo N° 2: Matriz del instrumento

Anexo N° 3: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma: .....

PANTA NAMUCHE, GERALDINE IVETA

**DNI N°: 47083718**

## Anexo 2

### Matriz del instrumento

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rangos
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Consideración individualizada	Considera el trabajo del colaborador y gratifica el rendimiento individual	8, 9, 10, 15, 17	Escala de tipo Likert de 5 puntos Ordinal	5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
	Estimulación intelectual	Gratificación por logros a nivel intelectual	1, 3, 16, 18		
	Motivación inspiracional	Motivar al subordinado en el desarrollo de sus actividades	4, 6, 14, 20		
	Influencia idealizada	Grado de influencia sobre las decisiones de los subordinados	2, 5, 7, 11, 12, 13, 19		



Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rangos
RENDIMIENTO LABORAL	Rendimiento con la tarea	Tiempo y esfuerzo	1	Escala de tipo Likert de 5 puntos  Ordinal	5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca  1= Nunca
		Soluciones creativas	2		
		Iniciativa	3		
		Resultados a lograr	4		
		Conocimientos actualizados	5		
		Dedicación	6		
	Rendimiento con el Contexto	Planificación del trabajo	7, 8		
		Participación Ambiente Interpersonal	9, 10, 11, 12 y 13		

### Anexo 3

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>								
01	El jefe inmediato brinda formas nuevas de enfocar problemas	X		X		X		
02	El jefe inmediato demuestra cuáles son sus valores y principios más importantes	X		X		X		
03	El jefe inmediato considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	X		X		X		
04	El jefe inmediato habla de forma optimista sobre el futuro	X		X		X		
05	El jefe inmediato hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella	X		X		X		
06	El jefe inmediato habla de manera entusiasta acerca de qué necesidades deben ser satisfechas	X		X		X		
07	El jefe inmediato enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber	X		X		X		
08	El jefe inmediato dedica tiempo a capacitar a los colaboradores	X		X		X		
09	El jefe inmediato va más allá de su propio interés por el bien del grupo	X		X		X		
10	El jefe inmediato trata como persona individual más que como miembro de un grupo	X		X		X		
11	El jefe inmediato ha ganado el respeto de los colaboradores por su forma de actuar	X		X		X		
12	El jefe inmediato considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	X		X		X		
13	El jefe inmediato demuestra un sentido de autoridad y confianza	X		X		X		
14	El jefe inmediato presenta una convincente visión del futuro	X		X		X		
15	El jefe inmediato considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	X		X		X		
16	El jefe inmediato hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	X		X		X		

17	El jefe inmediato ayuda a mejorar las capacidades de los colaboradores	X		X		X		
18	El jefe inmediato sugiere nuevas formas de completar el trabajo	X		X		X		
19	El jefe inmediato enfatiza la importancia de una misión común	X		X		X		
20	El jefe inmediato expresa confianza en que las metas serán cumplidas	X		X		X		

**Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):**

Hay suficiencia

---



---



---

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

**Apellidos y Nombres del juez validador. Mg: NUÑEZ SOTO HENRY PAUL**

**DNI: 40412220**

**Variable 2: RENDIMIENTO LABORAL**

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>RENDIMIENTO LABORAL</b>								
01	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario	X		X		X		
02	Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas	X		X		X		
03	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan	X		X		X		
04	En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr	X		X		X		
05	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados	X		X		X		
06	Desempeño las tareas con dedicación, cuidando cumplir tanto con los plazos como con la calidad requerida y aspirando a alcanzar el mejor resultado posible	X		X		X		
07	Planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo en el tiempo requerido	X		X		X		
08	Mi planificación laboral de la semana ha sido óptima para cumplir con los trabajos encargados por mis superiores	X		X		X		
09	Participó activamente de las reuniones laborales	X		X		X		
10	Mis relaciones con otros miembros del equipo donde trabajo son positivas	X		X		X		
11	Mantengo relaciones laborales positivas y cordiales con mis jefes	X		X		X		
12	Mantengo relaciones cordiales con personas que son o pueden ser valiosas para el desarrollo de los procesos que realizo en el trabajo	X		X		X		
13	Cumplo con las políticas y normas laborales establecidas por la empresa	X		X		X		

**Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):**

Hay suficiencia

---



---

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: NUÑEZ SOTO HENRY PAUL**

**DNI: 40412220**

**Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**


.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

**16 de Mayo del 2022**



**Firma del Experto Informante.**

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
NUÑEZ SOTO, HENRYPAUL DNI 40412220	<b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA ESPECIALIDAD EN EDUCACION COMERCIAL</b> Fecha de diploma: 21/10/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICOVILLARREAL <b>PERU</b>
NUÑEZ SOTO, HENRYPAUL DNI 40412220	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 26/06/2003 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICOVILLARREAL <b>PERU</b>
NUÑEZ SOTO, HENRYPAUL DNI 40412220	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA</b> Fecha de diploma: 17/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 19/10/2017 Fecha egreso: 20/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
NUÑEZ SOTO, HENRYPAUL DNI 40412220	<b>BACHILLER EN CONTABILIDAD</b> Fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/04/2015 Fecha egreso: 06/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
NUÑEZ SOTO, HENRYPAUL DNI 40412220	<b>CONTADOR PÚBLICO</b> Fecha de diploma: 21/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

**Anexo 1**

*Carta de Presentación*

Señor: **Mg. Peña Ormeño Víctor Ramón**

Presente

**Asunto:** VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría con mención **ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA** requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: “Liderazgo Transformacional y Rendimiento Laboral de una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022” y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

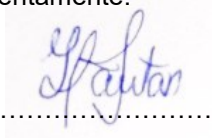
Anexo N° 1: Carta de presentación

Anexo N° 2: Matriz del instrumento

Anexo N° 3: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma: .....

PANTA NAMUCHE, GERALDINE IVETA

**DNI N°: 47083718**

## Anexo 2

### Matriz del instrumento

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rangos
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Consideración individualizada	Considera el trabajo del colaborador y gratifica el rendimiento individual	8, 9, 10, 15, 17	Escala de tipo Likert de 5 puntos Ordinal	5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
	Estimulación intelectual	Gratificación por logros a nivel intelectual	1, 3, 16, 18		
	Motivación inspiracional	Motivar al subordinado en el desarrollo de sus actividades	4, 6, 14, 20		
	Influencia idealizada	Grado de influencia sobre las decisiones de los subordinados	2, 5, 7, 11, 12, 13, 19		



Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rangos
RENDIMIENTO LABORAL	Rendimiento con la tarea	Tiempo y esfuerzo	1	Escala de tipo Likert de 5 puntos  Ordinal	5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca  1= Nunca
		Soluciones creativas	2		
		Iniciativa	3		
		Resultados a lograr	4		
		Conocimientos actualizados	5		
		Dedicación	6		
	Rendimiento con el contexto	Planificación del trabajo	7, 8		
		Participación Ambiente Interpersonal	9, 10, 11, 12 y 13		

### Anexo 3

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>								
01	El jefe inmediato brinda formas nuevas de enfocar problemas	X		X		X		
02	El jefe inmediato demuestra cuáles son sus valores y principios más importantes	X		X		X		
03	El jefe inmediato considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	X		X		X		
04	El jefe inmediato habla de forma optimista sobre el futuro	X		X		X		
05	El jefe inmediato hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella	X		X		X		
06	El jefe inmediato habla de manera entusiasta acerca de qué necesidades deben ser satisfechas	X		X		X		
07	El jefe inmediato enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber	X		X		X		
08	El jefe inmediato dedica tiempo a capacitar a los colaboradores	X		X		X		
09	El jefe inmediato va más allá de su propio interés por el bien del grupo	X		X		X		
10	El jefe inmediato trata como persona individual más que como miembro de un grupo	X		X		X		
11	El jefe inmediato ha ganado el respeto de los colaboradores por su forma de actuar	X		X		X		
12	El jefe inmediato considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	X		X		X		
13	El jefe inmediato demuestra un sentido de autoridad y confianza	X		X		X		
14	El jefe inmediato presenta una convincente visión del futuro	X		X		X		
15	El jefe inmediato considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	X		X		X		
16	El jefe inmediato hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	X		X		X		

17	El jefe inmediato ayuda a mejorar las capacidades de los colaboradores	X		X		X		
18	El jefe inmediato sugiere nuevas formas de completar el trabajo	X		X		X		
19	El jefe inmediato enfatiza la importancia de una misión común	X		X		X		
20	El jefe inmediato expresa confianza en que las metas serán cumplidas	X		X		X		

**Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):**

Hay suficiencia en el diseño del Instrumento en cuanto al liderazgo transformacional

---



---



---

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

**Apellidos y Nombres del juez validador.** Mg. Peña Ormeño Víctor Ramón

**DNI: 07598963**

## Variable 2: RENDIMIENTO LABORAL

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>RENDIMIENTO LABORAL</b>								
01	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario	X		X		X		
02	Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas	X		X		X		
03	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan	X		X		X		
04	En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr	X		X		X		
05	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados	X		X		X		
06	Desempeño las tareas con dedicación, cuidando cumplir tanto con los plazos como con la calidad requerida y aspirando a alcanzar el mejor resultado posible	X		X		X		
07	Planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo en el tiempo requerido	X		X		X		
08	Mi planificación laboral de la semana ha sido óptima para cumplir con los trabajos encargados por mis superiores	X		X		X		
09	Participó activamente de las reuniones laborales	X		X		X		
10	Mis relaciones con otros miembros del equipo donde trabajo son positivas	X		X		X		
11	Mantengo relaciones laborales positivas y cordiales con mis jefes	X		X		X		
12	Mantengo relaciones cordiales con personas que son o pueden ser valiosas para el desarrollo de los procesos que realizo en el trabajo	X		X		X		
13	Cumplo con las políticas y normas laborales establecidas por la empresa	X		X		X		

### Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia en el diseño del Instrumento del rendimiento laboral

---



---

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Peña Ormeño Víctor Ramón**

**DNI: 07598963**

**Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

**17 de Mayo del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS  
PROFESIONALES**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
PEÑA ORMEÑO, VICTOR RAMON <b>DNI 07598963</b>	<b>BACHILLER EN CIENCIAS CON MENCION EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO <b>PERU</b>
PEÑA ORMEÑO, VICTOR RAMON <b>DNI 07598963</b>	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO <b>PERU</b>
PEÑA ORMEÑO, VICTOR RAMON <b>DNI 07598963</b>	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -MBA</b> Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 09/09/2015 Fecha egreso: 06/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>

## **Anexo 1**

### *Carta de Presentación*

Señor: **Mg. Fernández Malpartida Walter Miguel**

Presente

**Asunto:** VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría con mención **ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA** requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: “Liderazgo Transformacional y Rendimiento Laboral de una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022” y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

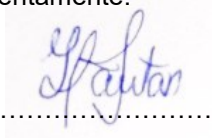
Anexo N° 1: Carta de presentación

Anexo N° 2: Matriz del instrumento

Anexo N° 3: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma: .....

PANTA NAMUCHE, GERALDINE IVETA

**DNI N°: 47083718**

## Anexo 2

### Matriz del instrumento

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rangos
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Consideración individualizada	Considera el trabajo del colaborador y gratifica el rendimiento individual	8, 9, 10, 15, 17	Escala de tipo Likert de 5 puntos Ordinal	5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
	Estimulación intelectual	Gratificación por logros a nivel intelectual	1, 3, 16, 18		
	Motivación inspiracional	Motivar al subordinado en el desarrollo de sus actividades	4, 6, 14, 20		
	Influencia idealizada	Grado de influencia sobre las decisiones de los subordinados	2, 5, 7, 11, 12, 13, 19		



Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rangos
RENDIMIENTO LABORAL	Rendimiento con la tarea	Tiempo y esfuerzo	1	Escala de tipo Likert de 5 puntos  Ordinal	5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca  1= Nunca
		Soluciones creativas	2		
		Iniciativa	3		
		Resultados a lograr	4		
		Conocimientos actualizados	5		
		Dedicación	6		
	Rendimiento con el contexto	Planificación del trabajo	7, 8		
		Participación Ambiente Interpersonal	9, 10, 11, 12 y 13		

### Anexo 3

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>								
01	El jefe inmediato brinda formas nuevas de enfocar problemas	X		X		X		
02	El jefe inmediato demuestra cuáles son sus valores y principios más importantes	X		X		X		
03	El jefe inmediato considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	X		X		X		
04	El jefe inmediato habla de forma optimista sobre el futuro	X		X		X		
05	El jefe inmediato hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella	X		X		X		
06	El jefe inmediato habla de manera entusiasta acerca de qué necesidades deben ser satisfechas	X		X		X		
07	El jefe inmediato enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber	X		X		X		
08	El jefe inmediato dedica tiempo a capacitar a los colaboradores	X		X		X		
09	El jefe inmediato va más allá de su propio interés por el bien del grupo	X		X		X		
10	El jefe inmediato trata como persona individual más que como miembro de un grupo	X		X		X		
11	El jefe inmediato ha ganado el respeto de los colaboradores por su forma de actuar	X		X		X		
12	El jefe inmediato considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	X		X		X		
13	El jefe inmediato demuestra un sentido de autoridad y confianza	X		X		X		
14	El jefe inmediato presenta una convincente visión del futuro	X		X		X		
15	El jefe inmediato considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	X		X		X		
16	El jefe inmediato hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	X		X		X		

17	El jefe inmediato ayuda a mejorar las capacidades de los colaboradores	X		X		X		
18	El jefe inmediato sugiere nuevas formas de completar el trabajo	X		X		X		
19	El jefe inmediato enfatiza la importancia de una misión común	X		X		X		
20	El jefe inmediato expresa confianza en que las metas serán cumplidas	X		X		X		

**Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):**

Si hay suficiencia

---



---



---

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

**Apellidos y Nombres del juez validador.** Mg. Fernández Malpartida Walter Miguel

**DNI: 44422581**

**Variable 2: RENDIMIENTO LABORAL**

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>RENDIMIENTO LABORAL</b>								
01	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario	X		X		X		
02	Se me ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas	X		X		X		
03	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo nuevas tareas sin que me lo pidan	X		X		X		
04	En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr	X		X		X		
05	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados	X		X		X		
06	Desempeño las tareas con dedicación, cuidando cumplir tanto con los plazos como con la calidad requerida y aspirando a alcanzar el mejor resultado posible	X		X		X		
07	Planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo en el tiempo requerido	X		X		X		
08	Mi planificación laboral de la semana ha sido óptima para cumplir con los trabajos encargados por mis superiores	X		X		X		
09	Participó activamente de las reuniones laborales	X		X		X		
10	Mis relaciones con otros miembros del equipo donde trabajo son positivas	X		X		X		
11	Mantengo relaciones laborales positivas y cordiales con mis jefes	X		X		X		
12	Mantengo relaciones cordiales con personas que son o pueden ser valiosas para el desarrollo de los procesos que realizo en el trabajo	X		X		X		
13	Cumplo con las políticas y normas laborales establecidas por la empresa	X		X		X		

**Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):**

Si hay suficiencia

---



---

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Fernández Malpartida Walter Miguel**

**DNI: 44422581**

**Especialidad del validador: Magister en Administración con mención en Administración**

.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

**17 de Mayo del 2022**



.....  
**Firma del Experto Informante.**

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y TítulosREGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS  
PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
FERNANDEZ MALPARTIDA, WALTERMIGUEL DNI 44422581	<b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 05/09/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN YVALLE <b>PERU</b>
FERNANDEZ MALPARTIDA, WALTERMIGUEL DNI 44422581	<b>LICENCIADO EN EDUCACION</b> AREA PRINCIPAL: INGLES AREA SECUNDARIA:FRANCES Fecha de diploma: 07/06/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN YVALLE <b>PERU</b>
FERNANDEZ MALPARTIDA, WALTERMIGUEL DNI 44422581	<b>MAESTRO/MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 28/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 23/10/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
FERNANDEZ MALPARTIDA, WALTERMIGUEL DNI 44422581	<b>MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN ENSEÑANZA DE INGLES COMO LENGUA EXTRANJERA</b> Fecha de diploma: 31/08/17 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/06/2013 Fecha egreso: 28/06/2017	UNIVERSIDAD DE PIURA <b>PERU</b>
FERNANDEZ MALPARTIDA, WALTERMIGUEL DNI 44422581	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACION CON MENCION EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: 28/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 18/03/2015 Fecha egreso: 12/08/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN YVALLE <b>PERU</b>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, QUINTERO RAMÍREZ LAURA PAMELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN EN EL CALLAO, 2022.", cuyo autor es PANTA NAMUCHE GERALDINE IVET, 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, 07 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
QUINTERO RAMÍREZ LAURA PAMELA <b>DNI:</b> 42480032 <b>ORCID</b> 0000-0002-1756-7498	Firmado digitalmente por: LQUINTERO el 15-08- 2022 17:04:23

Código documento Trilce: TRI - 0399522