



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador
en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Doria Yacon, Karen Yanina (orcid.org/0000-0002-6831-4968)
Tello Llactahuaman, Brandon Oshiro (orcid.org/0000-0001-9112-5412)

ASESOR:

Dr. Candia Menor, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-4661-6828)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a nuestro Dios, a nuestras familias, sobre todo a nuestras madres por su gran infinito apoyo incondicional que nos brindan para seguir adelante ante la adversidad cuando el mundo se nos viene abajo y por saber escuchar sus buenos consejos, en el transcurso que desarrollamos este trabajo para culminarlo.

Agradecimiento

Nuestro sincero agradecimiento a nuestras familias, también a nuestros docentes que gracias a sus enseñanzas pudimos culminar satisfactoriamente nuestro trabajo.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	24
3.2. Variables y operacionalización	26
3.3. Población, muestra	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5. Procedimientos	32
3.6. Método de análisis de datos	33
3.7. Aspectos éticos.....	34
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN	56
VI. CONCLUSIONES.....	65
VII. RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS.....	71
ANEXOS	79

Índice de tablas

Tabla 1: Validación por instrumento de variables.....	30
Tabla 2: Confiabilidad V1 – liderazgo transformacional y V2 – rendimiento laboral	31
Tabla 3: Confiabilidad V1 – liderazgo transformacional	32
Tabla 4: Confiabilidad V2 – rendimiento laboral	32
Tabla 5: Liderazgo Transformacional	35
Tabla 6: Rendimiento Laboral	36
Tabla 7: Evaluación de Desempeño.....	37
Tabla 8: Comportamiento Laboral	38
Tabla 9: Motivación Laboral	39
Tabla 10: Satisfacción Laboral	40
Tabla 11: Compromiso Laboral	41
Tabla 12: Cruce de Liderazgo Transformacional y Rendimiento Laboral	42
Tabla 13: Cruce de Liderazgo Transformacional y Evaluación del desempeño ...	43
Tabla 14: Cruce de Liderazgo Transformacional y Comportamiento Laboral	43
Tabla 15: Cruce de Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral.....	44
Tabla 16: Cruce de Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral.....	45
Tabla 17: Cruce de Liderazgo Transformacional y Compromiso Laboral.....	45
Tabla 18: Pruebas de normalidad	47
Tabla 19: Rango de relación Rho Spearman	48
Tabla 20: Prueba de hipótesis general.....	48
Tabla 21: Prueba de hipótesis específica 1	50
Tabla 22: Prueba de hipótesis específica 2.....	51
Tabla 23: Prueba de hipótesis específica 3.....	52
Tabla 24: Prueba de hipótesis específica 4.....	53
Tabla 25: Prueba de hipótesis específica 5.....	54

Índice de figuras

Figura 1: Esquema del diseño de investigación	26
Figura 2: Liderazgo Transformacional	35
Figura 3: Rendimiento laboral	36
Figura 4: Evaluación de Desempeño	37
Figura 5: Comportamiento Laboral	38
Figura 6: Motivación Laboral	39
Figura 7: Satisfacción Laboral	40
Figura 8: Compromiso Laboral	41

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. Contó con un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, diseño no experimental - de nivel correlacional, con una escala de tipo Likert, como instrumento de recolección de datos se utilizó la encuesta elaborada por las dos variables de estudio V°1 liderazgo transformacional 5 dimensiones 22 preguntas y V°2 rendimiento laboral; 5 dimensiones 15 preguntas lo cual conformo el cuestionario.

La población se conformó por 65 trabajadores operativos pertenecientes al Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C, el cuestionario fue validado por juicio de expertos los cuales brindaron la calificación de 90 % considerado como excelente, el análisis estadístico desarrollo a través del programa SPSS, mostrando un resultado de confiabilidad de 0,943 en alfa de Cronbach lo cual sostiene que existe un nivel de confiabilidad excelente. Así mismo, se obtuvo un resultado de Rho de Spearman de 0.845 lo que indico que cuenta con una correlación positiva fuerte entre las variables. Concluyéndose que el liderazgo transformacional si tiene relación con el rendimiento laboral. De igual manera a mayor aplicación del liderazgo transformacional en los trabajadores mayor será el rendimiento.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, Rendimiento laboral, satisfacción laboral y compromiso laboral.

ABSTRACT

The general objective of this research was to identify the relationship between transformational leadership and employee job performance at Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. It had a quantitative approach of applied type, non-experimental design - correlational level, with a Likert-type scale, as an instrument of data collection was used the survey prepared by the two variables of study V°1 transformational leadership 5 dimensions 22 questions and V°2 job performance; 5 dimensions 15 questions which made up the questionnaire.

The population consisted of 65 operational workers belonging to Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., the questionnaire was validated by expert judgment which gave a score of 90% considered excellent, the statistical analysis developed through the SPSS program, showing a reliability result of 0.943 in Cronbach's alpha which holds that there is an excellent level of reliability. Likewise, a result of Spearman's Rho of 0.845 was obtained, indicating that there is a strong positive correlation between the variables. It was concluded that transformational leadership does have a relationship with work performance. Similarly, the greater the application of transformational leadership in workers, the higher the performance.

Keywords: Transformational leadership, Job performance, job satisfaction and job commitment.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la investigación realizada se presentó la siguiente realidad problemática:

A nivel internacional; en los tiempos de modernidad con una era tecnológica de cambios y adaptaciones en este nuevo ciclo surgió una interrogante que preocupa a muchas instituciones tanto públicas, privadas, pequeñas y medianas empresas, entre otras. Por qué el rendimiento del personal ya no cuenta con líderes que puedan motivar, inspirar y comprometer a los colaboradores al logro de metas. Se genera un grito de ayuda por parte de instituciones que requieren líderes que puedan transformar no solo el entorno sino también el comportamiento de sus subordinados y guiar a su personal en una sociedad moderna y cambiante. La sociedad exige líderes capacitados que puedan solucionar esta carencia de habilidades logrando mejorar el rendimiento y capacidad de sus compañeros de trabajo.

Frente a los cambios que se estuvieron dando las personas que dirigen el capital humano deben comenzar a asumir los desafíos que se presentan generar mayor rendimiento y productividad por parte de su personal. de igual manera para esto se tiene que resolver las falencias por las que estaría pasando su líder actualmente.

De acuerdo con una publicación elaborada por la Valuexperience (2017), en su informe titulado *Déficit del líder de causas y posibles soluciones* sostuvo lo siguiente: Hace más de 10 años se dio la primera alerta de escasez de líderes en nuestra sociedad, diversas investigaciones indicaron la disminución en relación a la fuerza de liderazgo, adicional a esto las personas carecen de habilidades de liderazgo de la gestión del talento humano. preocupación que se ha extendido no solo en Perú sino en todo el mundo.

De acuerdo con Valuexperience (2017), investigaciones realizadas por el World Economic Forum (foro económico mundial) - Agenda Global año 2015. Comprobó la falta de liderazgo a nivel global, en un estudio de 1.767 entrevistados. Un 86% de ellos sostienen que presentan un índice de dificultades al ejercer el liderazgo.

El centro de Liderazgo Creativo (2017), realizó una indagación diseñada para

explorar el déficit en el liderazgo el cual se efectuó en 3 países distintos, el resultado arrojado en el primer estudio con 2.239 líderes pertenecientes a 24 países reveló que hay insuficiencia de aptitudes en el liderazgo que satisfagan las necesidades actuales y futuras para mejorar un óptimo rendimiento en el personal que va a seguir al líder

Por tanto, de acuerdo con los estudios realizados la falta de líderes en el mundo está retrasando y perjudicando del desenvolvimiento del personal que afecta su rendimiento puesto que al no contar con un guía que los motive e inspire el personal está a la deriva sin rumbo fijo.

Según la Guía de mercado laborable (2021), perteneciente a la consultora Hays ,mostró en una investigación realizada que el 54% de los trabajadores de las empresas sienten que la empresa no los valora tampoco se preocupa por ellos y generaría un rendimiento bajo por parte del subordinado puesto que al no sentirse motivado su producción y desempeño se ve afectado y esa misma cantidad considera que sus jefes no se encuentran bien capacitados para dirigirlos y el 20 % de encuestados piensan que sus superiores no cuentan con las habilidades suficientes para liderarlos (Erosa, 2022).

Según Trome (2020), de acuerdo su publicación el rendimiento y productividad del factor humano habría caído hasta un 25 % puesto que al estar en constante cambio y no llevar cursos de actualización el colaborador puede ser prescindible para las instituciones al bajar su rendimiento.

A nivel nacional; Según el diario Gestión (2022), en una encuesta realizada se encontró que un 13% de colaboradores se encuentra estresado en su lugar de trabajo, así como un 73% se encuentra un poco estresado resultado que se presenta a pesar de mostrar un alto nivel de productividad. por lo cual se sugirió que los CEOS, y dueños de las empresas deben mostrar mayor interés en sus colaboradores buscando un equilibrio en el trabajo y un buen clima.

Situación que no está ocurriendo puesto que las mayorías de los dueños de las empresas no priorizan a su capital humano y prefieren exigir producción y no un rendimiento de calidad puesto que podría contribuir a una mayor rotación de personal si esto no se controla o se subsana cuando se detecta el problema a tiempo.

En un estudio realizado por Aptitud sobre cuál sería el motivo por que como

colaborador dejaría el trabajo se mostró como resultado que un 86% se iría del trabajo por un mal clima organizacional, lo que significaría que el CEO debe contar con capacidad de liderazgo si desea fomentar un clima adecuado (Gestion, 2019).

A nivel local, existen diversas empresas dedicadas al rubro de la construcción en lima y ate las cuales cuentan con la misma problemática de estudio la aplicación del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral. Muchas empresas cuentan con déficit de rendimiento al tener colaboradores descontentos, no comprometidos y supervisores que no aplican de manera adecuada el liderazgo por lo cual se ve afectada la organización y el colaborador directamente. el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C. Se identifica la misma situación en ocasiones el rendimiento baja, los trabajadores no sienten compromiso al llevar a cabo sus actividades, caen en rutina y sienten que no son tomados en consideración y que ejercen un trabajo de manera mecánica por lo cual se muestra que se requiere contar con trabajadores dedicados y comprometidos con las metas institucionales de la empresa, en la cual es de suma importancia vigilar el comportamiento, el desempeño el nivel de motivación. así como si se encuentran satisfechos con las actividades que realizan.

Si bien se recomienda que los gerentes, supervisores, y jefes de grupo entre otros deberían de contar con habilidades de liderazgo para administrar un grupo humano. La teoría difiere mucho de la práctica ejercida puesto que los resultados demuestran que aún hay escasez de líderes centrados en generar cambios significativos en las instituciones.

A continuación, el planteamiento del problema general fue el siguiente; ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022? De igual manera se plantean los siguientes problemas específicos para este informe: ¿Cuál es la relación que se da entre el liderazgo transformacional y la evaluación de desempeño del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022?; ¿Cuál es la relación que se da entre el liderazgo transformacional y el comportamiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022?; ¿Cuál es la relación que se da entre el liderazgo

transformacional y la motivación laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022?; ¿Cuál es la relación que se da entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022?; ¿Cuál es la relación que se da entre el liderazgo transformacional y compromiso laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022?.

Adicionalmente en la investigación de las variables del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral se presenta la Justificación del Estudio la cual se divide en cuatro justificaciones: teórica, práctica, metodológica y social.

Justificación Teórica: La investigación realizada busco información teórica y conceptual de diversos autores que contrastaron la relación trazada en el objetivo general del estudio, lo cual brindará aportes y beneficios a las futuras investigaciones, al verificar y definir la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. por lo cual servirá para ir mejorando en la aplicación del liderazgo transformacional en las organizaciones tanto públicas como privadas contribuyendo a mejorar de manera significativa el rendimiento laboral de los colaboradores en las instituciones que tomen importancia en las variables indicadas.

Justificación Práctica: esta investigación realizo una recopilación de información. la cual sirvió para ampliar el conocimiento del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral dentro de las instituciones, así mismo el resultado de esta investigación permitirá mejorar el ambiente de trabajo, el rendimiento del capital humano y el logro de metas organizacionales establecidas por la institución.

Justificación Metodológica: Este estudio se desarrolló por medio de la aplicación de distintas herramientas e instrumentos para la recopilación de información la que permitió medir los datos compilados en el cuestionario. Dicho instrumento se basó en los indicadores del liderazgo transformacional y rendimiento laboral, así mismo estas variables brindaron una información confiable al contar con referencias teóricas y científicas las cuales fueron aprobadas por criterio de los expertos, igualmente partiendo de los resultados obtenidos se plantearon recomendaciones a la institución, a su vez se generaron aportes para futuros

trabajos académicos, facilitando al investigador el rastreo de información.

Justificación Social: La existente investigación nació por la necesidad de contar con líderes que puedan generar en el personal y las empresas no solo una adecuada cultura sino también un sentido de pertenencia llevando un rendimiento eficaz y sostenible en las instituciones por tal razón este trabajo de investigación ayudo a brindar a las personas interesadas en el tema de estudio las facilidades para obtener mayor conocimiento sobre el tema. El liderazgo transformacional y el rendimiento en las organizaciones. tanto estudiantes, técnicos e investigadores tendrán acceso al uso de la información que se recopiló para futuras investigaciones y referencias teóricas.

Definidas las justificaciones de la investigación se cuenta con un general el cual es: Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022.

A continuación, los objetivos específicos fueron; Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la evaluación de desempeño del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022; Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el comportamiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022; Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022; Identificar la relación existente entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del colaborador en la empresa el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022; Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022.

De igual manera se presentó la siguiente la hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022.

Las hipótesis específicas de la investigación fueron son las siguientes: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la evaluación de desempeño del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022; Existe relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento laboral del

colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022; Existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022; Existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022; Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para este trabajo de investigación se usaron como base diversos trabajos previos internacionales y nacionales relacionados al tema de estudio los cuales nos sirvieron para contrastar el objetivo de investigación los cuales son las siguientes.

En el ámbito internacional se cuenta con los siguientes trabajos previos:

Villarroel (2020), en su búsqueda designada. Líder y la satisfacción laboral en los integrantes de la Federación Universitaria Local de la Universidad Mayor de San Andrés. Tubo como propósito fundamental comprobar el vínculo del liderazgo V1 y la satisfacción laboral V2. Con orientación cuantitativa de tipo descriptiva correlacional, es no experimental -transversal. Herramienta utilizada para obtener información del cuestionario creado en relación con las variables V1y V2 validado por expertos y con una fiabilidad en 0.879 de Alfa de Cronbach con escala de Likert, tipo de muestreo no probabilístico intencional de 22 estudiantes universitarios. El resultado obtenido fue 0.705 lo cual mostro una vinculación significativa positiva entre la satisfacción laboral y el liderazgo. lo cual brinda la siguiente conclusión que a mayor liderazgo en las organizaciones mejor índice de satisfacción laboral en el colaborar. mejorando su rendimiento consecuentemente.

Rovira (2020), de acuerdo al trabajo de investigación llamado Liderazgo Transformacional y su Influencia en el Desempeño Docente. Investigación para aplicar al grado de Magister en Gerencia Educativa. realizada en la Universidad de Guayaquil. Se dio el objetivo primordial de diagnosticar el dominio del líder transformador -V1 en el rendimiento docente - V2 por medio del cual se hizo una investigación de carácter bibliográfico y se obtuvo una recopilación de datos que tuvo un enfoque de carácter cuantitativo - cualitativo de diseño no es experimental – correlacional y descriptivo. La herramienta empleada es de encuesta validada por juicio de expertos la cual se rigió en base a las dimensiones de las variables mencionadas. Su muestra es de tipo censal conformado por 37 docentes y 3 directivos. de acuerdo a los resultados del 87.8% de encuestados demostraron lo siguiente: el liderazgo transformacional si influye en el desempeño docente así mismo un 97.3% de encuestados revelo la necesidad de un plan de capacitación del personal. por tanto, se confirmó que ya existe una influencia altamente positiva

en relación del liderazgo transformacional en los desempeños laborales del colaborador.

López (2021), en su búsqueda realizada, Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana. Investigación para optar a la maestría en administración de empresas. UPS - Universidad politécnica Salesiana, Guayaquil. Tenía como finalidad primordial establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los administrativos de dicha institución – UPS. Para resolver dicha interrogante se desarrolló una encuesta compuesta por una muestra censal conformada por 51 candidatos administrativos en la cual debían responder 30 preguntas. El instrumento de recolección de datos se elaboró basado en las variables del estudio V1 clima organizacional y estas dimensiones son: motivación, liderazgo, comunicación, y trabajo en equipo. Así como las variables dependientes V2 desempeño laboral: compromiso organizacional, motivación laboral, calidad de trabajo. Cuenta con un resultado de 0.948 en Alfa de Cronbach lo que indica que es confiable y de tipo correlacional – cuantitativo, aplicándose la escala de Likert. De acuerdo con sus resultados alcanzados concluyó que si existe una relación positiva sobre nuestras variables V 1 y V 2 indicando que al aumentar la variable independiente; Clima organizacional aumenta consecuentemente la variable independiente rendimiento laboral.

Según Bustillos (2016), en su informe de investigación nombrado, El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.C distribuciones S.A del Cantón Riobamba, provincia de Chimborazo. Informe final para ser acreedor al Título de psicóloga industrial en la Universidad Técnica de Ambato, en la provincia de Ambato. Se dio como objetivo primordial identificar la repercusión del clima organizacional en el rendimiento laboral del personal de la organización M.C. así mismo su investigación bibliográfica conto con 30 libros, 5 revistas, 10 artículos y varios documentos digitales .los cuales sirvieron para generar el cuestionario el cual se aplicó por muestreo censal a 10 colaboradores así mismo los resultados obtenidos aceptan la hipótesis alterna que sostiene que una incidencia por medio del clima organizacional y desempeño de los trabajadores afectando el comportamiento, el rendimiento y los niveles de motivación , sosteniendo que a mejor clima se dará un mejor desempeño en los

colaboradores de la empresa.

Roncallo y Roqueme (2021), en su tesis llamada Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en una Entidad Estatal, Artículo de investigación (Trabajo de Grado), obtención de Maestría en Dirección. Universidad del Rosario, Colombia. Mostro como propósito primordial demostrar la relación que se da entre el liderazgo transformacional y el Engagement profesional en los trabajadores del sector público en Colombia. El método utilizado fue de carácter cuantitativo – transeccional correlacional con una muestra de 325 colaboradores entre varones y mujeres con un promedio en edades de 18 años hasta los 39. su confiabilidad fue de 0.70 y 0.94 indicando un nivel adecuado para la recolección de información mediante método descriptivo – correlacional utilizando el programa SPSS 26 se llegó a comprobar el objetivo principal indicando la relación positiva de variables de estudio. El cuestionario utilizado para la recolección de datos se conformó por las dimensiones de la variable V1 comunicación inspiracional, estimulación intelectual, apoyo y reconocimiento personal del liderazgo mostrando una correlación positiva con las dimensiones de la variable V2 vigor, dedicación, adsorción, de igual manera la correlación de las variables y sus dimensiones mostraron resultado correlacional positivo y altas entre sí destacando en la variable V1 un valor de 0.82 y en la variable V2 0.92 demostrando una relación existente en la cual el Engagement es afectada por el liderazgo transformacional. concluyendo en la importancia de los líderes en las instituciones y el impacto que ellos generan en la gestión del recurso humano.

En el ámbito nacional contamos con los siguientes trabajos previos:

Pastor (2020), en su investigación Diseño y comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C., Lince 2020 tesis para obtener el título de profesional en administración conto con el objetivo principal de determinar la relación existente entre el diseño organizacional con el comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C. El tipo de investigación usada fue aplicada, con un nivel descriptiva – correlacional; el diseño de investigación es no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo; la población está conformada por 40 colaboradores, los cuales conforman la población total del estudio; el instrumento utilizado en el cuestionario,

de tipo Likert, compuesto por 20 ítems, validada por un juicio de expertos con un alto grado de fiabilidad, con una correlación Rho Spearman de 0,758 y una Sig. 0,000. La conclusión después de conclusión después de haber procesado y analizado la información es que existe una correlación positiva considerable entre el diseño organizacional con el comportamiento organizacional en la empresa Soluciones Médicas Corporativas.

Atahuaman, M. (2021), en su tesis realizada, El liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021, tesis para beneficiarse al nivel académico de licenciada en administración en la UCV. Tubo como finalidad fundamental determinar el vínculo que se da entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de dicha institución cuyas dimensiones son las siguientes: V1 motivación que inspira, estimulaciones intelectuales y apreciación individual. V2 formación de desarrollo profesional, adaptación del ambiente del trabajo y participación del colaborador , así mismo mostro un nivel descriptivo correlacional de tipo aplicada con orientación cuantitativa de carácter no experimental, se situó en una población de 30 colaboradores los cuales fueron parte del muestreo censal, se empleó el método del encuestado y el procedimiento para recolectar de datos justificando en el instrumento denominado cuestionario el cual fue validado con un porcentaje de 79 % a juicio de expertos , dicho instrumento mostro un nivel de fiabilidad bueno en alfa de Cronbach de un 0.891 con una relación efectiva fuerte de 0.855 entre las variables de estudio. Aceptando la hipótesis alterna por lo mismo se la conclusión siguiente: el liderazgo transformacional si afecta al rendimiento laboral mejorando sustancialmente la producción, así como el estándar de compromiso en la institución.

Minaya (2020), en su investigación Liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los empleados de la corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica 2020. Tesis para recibir el grado de Licenciada en Administración. En la Universidad Cesar Vallejo, lima. En el cual el objetivo principal de esta búsqueda fue indagar que relación se da entre el líder transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la corporación Frami. Empleó la metodología de tipo estudio con el nivel de correlaciones y orientación cuantitativa – no experimental y corte transversal, adicionalmente su modelo censal se conformó por

36 participantes que laboran en la empresa, se utilizó el procedimiento de recolección de datos a través de un cuestionario compuesto por 17 preguntas basadas en las dimensiones de cada variable: V1 (influencia idealizada, motivación inspiradora, estímulo intelectual, consideración individualizada), V2 (responsabilidad, rendimiento, gozo laboral) las cuales mostraron como resultado una fiabilidad de 0.892 en Alfa de Cronbach. validadas por juicio de expertos. De igual manera se demostró una correlación de Rho de Spearman positiva de 0.839 entre las variables. Lo cual permitió mostrar una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral lo cual acepta la hipótesis alterna que determina la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento en la corporación Frami.

Guevara, (2019), en su investigación titulada, Liderazgo transformacional y rendimiento laboral en la Piladora de Arroz el Marañón E.I.R.L. Lambayeque, 2018. Investigación elaborada para acceder al título profesional de licenciada en administración. Universidad Señor de Sipán, Lambayeque. Tuvo como propósito principal comprobar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en la Piladora del Arroz el Marañón su búsqueda se dio de manera descriptiva y correlacional con un diseño de carácter no experimental – transversal puesto que de ninguna manera manipulan las variables y se recopilan datos por un solo momento. Su instrumento de recopilación de información – cuestionario generado en base a las dimensiones de la V1(carismático, consideración individualizada, estimulación intelectual, liderazgo inspiracional) y V2 (capacidad, motivación, ambiente) cuenta con una confiabilidad alta de 0.909 resultado mostrado en el Alfa de Cronbach, la validación se dio por juicio de expertos, Con una muestra censal de 30 colaboradores lo que permitió un resultado de 0.987 en Pearson, lo que demostró una fuerte correlación efectiva entre las variables mencionadas anteriormente en la institución reconociendo la hipótesis alterna.

Cruzado, (2020), en su investigación designada “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los trabajadores de un laboratorio de análisis clínico de la ciudad de Trujillo ,2019”. Tesis para aplicar por el título de licenciada administrativa. En la Universidad Privada del Norte – UPN. En el cual el objetivo fundamental fue establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del laboratorio. Fue de carácter no experimental – transaccional

con orientación cuantitativa y diseño correlacional, se dio una muestra de 46 colaboradores mediante el método de encuesta, el instrumento usado para la recolección de datos fue el cuestionario validado por expertos, basado en las dimensiones de cada variable mencionada el liderazgo transaccional y el rendimiento laboral, tuvo una fiabilidad de 0.804 y 0.887 en Alfa de Cronbach conjuntamente. Sus resultados arrojados fueron de 0.694 R. Spearman indicaron una compatibilidad correlacional de 0.694. aceptando la hipótesis alterna manifestando una relación significativamente fuerte entre las variables indicadas en la investigación por tanto la aplicación del liderazgo transformacional en el laboratorio elevaría el nivel de satisfacción en los colaboradores al tener un líder que se preocupa por ellos y vela por no solo las metas de la institución sino también por el desarrollo de ellos lo cual es un gran aporte por parte de este trabajo académico para el presente informe.

Dioses (2018), de acuerdo con su investigación. Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Tesis para optar el grado académico en Maestría en la Gestión del Talento Humano. Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como principal finalidad diagnosticar el parentesco existente en la mezcla de las variables independiente V1 y la variable dependiente V2. las cuales son el liderazgo transformacional y la motivación en la organización constructora Mota Engil. Conto con una investigación de tipo correlacional- cuantitativo de diseño no experimental y una población finita en recurso humano compuesto por 296 personas. Con una muestra de 170 personas mediante muestreo aleatorio probabilístico. Se opto por el método del encuestado y el uso del cuestionario el cual fue aprobado por juicio de expertos mostrando una confiabilidad de 0.836 y 0.840 en las V1 y V2 en Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos mostraron un Rho de Spearman 0.890 entre las variables independiente y dependiente del estudio lo cual indica una relación existente entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral lo que sostendría lo siguiente que al ejercer un buen nivel de liderazgo transformacional se estaría dando mayor motivación entre los empleados de la organización Mota Engil.

El trabajo de investigación cuenta con las siguientes definiciones teóricas sobre las variables estudiadas: El liderazgo transformacional y El rendimiento

laboral; a continuación, se presentará las teorías relacionadas al tema del liderazgo transformacional:

Los principios básicos del liderazgo transformacional indicaron lo siguiente; “Para ser un líder transformacional de éxito se requiere tener y desarrollar las siguientes características: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía, carisma, habilidades sociales, comunicación estableciendo un clima adecuado lo cual permitirá guiar a las demás personas a cargo del líder” (Abrashoff, 2019).

Teniendo como autor base a Monchon (2020) de la primera variable Liderazgo transformacional, en su investigación realizada Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa PGS SAC – Chiclayo la cual se utilizó como referencia y base teórica para el estudio. El líder se conecta de forma afectiva y emocional con sus colaboradores brindando seguridad mediante su carisma, comunicación y habilidades sociales, estableciendo relaciones humanas en el trabajo, lo cual eleva el valor motivacional y de compromiso de quien lo rodea, así mismo un buen líder puede crear y proyectar seguridad inspirando a seguirlo para conseguir un solo objetivo en conjuntos para el beneficio mutuo.

El liderazgo transformacional; alienta a al logro de expectativas de los subordinados la expectativa a seguir esforzándose, comprometiéndose con el objetivo y la organización, el líder transformacional eleva en el subordinado los deseos de logro de metas y desarrolla en ellos un compromiso asimismo se centra en inculcar la cultura de trabajo en equipo y preocupación por los demás. Concordando con Fishman (2017). Un líder transformacional es mucho más efectivo en la administración de personas, así como el cumplimiento de los objetivos y metas, puesto que este líder busca orientar a seguir un fin en común a su grupo causando mejoras en el clima de la organización (Calderón, 2021)

Según Sanjeet et al. (2021), el liderazgo transformacional se describe como un proceso que utilizan los líderes para crear una conexión con sus colaboradores en las cuales el líder se preocupa por las necesidades individuales de sus seguidores y se enfoca en ayudarlos a alcanzar su potencial por ello el liderazgo se considera como un proceso de transformación de los seguidores del líder y así cumplir por encima de las expectativas los objetivos trazados.

Para Megawaty, et al; (2022), el liderazgo se define como la combinación de comportamientos, habilidades, actitudes, rasgos que presenta un individuo al cual

se le denomina líder. El a su vez influye en sus subordinados despertando en ellos el sentimiento de admiración.

Expuesto por Galvez, et al (2019), un líder transformacional se enfoca en captar las necesidades y capacidades de los colaboradores así mismo atender de manera individual y grupal al subordinado para desarrollar en ellos la mejora de su rendimiento y potencial tanto laboral como profesional, elevando la seguridad de ellos mostrando empatía a sus necesidades, entendimiento a su comportamiento analizando su desempeño brindando comunicación, motivación y un adecuado clima laboral que permita al colaborador aportar ideas creativas, permitiendo alimentar su voluntad de aspiraciones y cumplimiento de metas personales y laborales en la organización.

La necesidad de contar con un líder en un grupo social o de trabajo se da para poder cumplir con los objetivos trasados por el grupo así mismo si no se contara con un líder se formaría el caos y la confusión lo cual llevaría a no cumplir lo establecido, por lo tanto, un líder permite no solo organizarse sino también sacar a relucir las capacidades de las demás personas que componen el equipo. el líder resalta entre los demás por lo cual el grupo lo percibe y se siente influenciado por el líder el cual utiliza sus habilidades para apoyar al equipo y guiarlo al logro de objetivos. así mismo el líder debe ejercer en el subordinado altos niveles de energía positiva creando un cambio adecuado para ellos y su rendimiento lo que facilitara al personal la toma de decisiones y un buen desenvolvimiento construyendo en la organización bases sólidas y enseñara a las futuras generaciones y grupos a ejercer lo mismo.

De acuerdo a los conceptos teóricos recopilados por fuentes bibliográficas y literarias sobre el liderazgo transformacional se muestran 5 dimensiones y sus respectivos conceptos teóricos.

La primera dimensión de la variable del liderazgo transformacional seria la siguiente: La composición del liderazgo transformacional; Citando a Murillo, (2020) los lideres transformacionales se dividen en 4 dimensiones:

Liderazgo carismático: es aquel líder que no solo se gana el respeto del subordinado adicional a esto se muestra con una gran confianza y seguridad lo que genera en el subordinado deseos de identificarse con él, así como comprometerse a la visión y metas que el líder proclama. los seguidores se relacionan con él a un

nivel emocional (Galvez, et al 2019).

El líder carismático; se describe como un ser con un nivel elevado de confianza, moral e integridad el cual enfrenta las crisis y celebra el éxito y superación de problemas con su gente.

Estimulación intelectual: Es animar, estimular al colaborador a ser más abierto en la expresión de sus ideas, así como brindar ideas innovadoras y creativas para la solución de problemas o aporte de nuevas estrategias laborales. (Galvez, et al 2019)

Es la forma escuchar atender y analizar las ideas y aportes o sugerencias que el seguidor brinda generando un sentido de seguridad. El líder se basa en transmitir y visualizar sus objetivos a futuro haciendo participe al seguidor de ello.

Estimulación intelectual: alienta en el grupo de trabajo la creatividad y análisis de situaciones en el cual se aplican diversas técnicas de solución y si estas funcionaran en situaciones parecidas así mismo incitan al subordinado a brindar ideas frescas y creativas en suposiciones de futuros problemas. gracias a la estimulación el su ordinado se convierte en solucionadores de problemas más efectivos e innovadores.

La consideración individualizada: Para (Gálvez et al; 2019). Consideración individualizada. En esta dimensión se muestra la empatía por el personal, así como motivarlos a seguir retos y oportunidades, el líder se encarga de escuchar al colaborador y mostrar un nivel elevado de comunicación y entendimiento. haciendo entender al trabajador que le importa en la organización.

Este líder se enfoca en identificar las necesidades y capacidades que tienda cada individuo así mismo entrena y delega responsabilidades aconsejando al seguidor y rondando retroalimentación sobre su desenvolvimiento y desempeño en su labor, esto a su vez genera en el colaborador la seguridad necesaria para asumir más responsabilidades y retos que en un pasado por podría asumir es por tal motivo que es de suma importancia este factor en el liderazgo transformación. (Galvez, et al 2019)

Es decir, el líder presta atención a cada uno de sus subordinados, brinda un seguimiento personal e individual brindando a cada colaborador actividades y responsabilidades diferentes de acuerdo a sus capacidades y comportamiento puesto que cada persona es única e irremplazable. Se refiere a la forma en como

el líder trata a cada individuo tomando en cuenta sus necesidades siendo parte de la escucha activa.

Líder inspiracional: Es generar en el colaborador entusiasmo y animo por medio de expectativas altas y modificación de actitudes y comportamientos que inciten al colaborador a dar su mejor esfuerzo en su trabajo.

La inteligencia emocional “Es el mayor aporte de un buen líder, destacando por sobre las demás personas, lo cual genera mayor confianza y productividad en las compañías y los colaboradores a cargo del líder”. (Abrashoff, 2019)

La segunda dimensión por mencionar es la comunicación laboral: La comunicación laboral se basa en la forma que los canales de comunicación se desarrollan dentro las instituciones, empresas escuelas, academias empresas públicas o privadas todas están relacionadas directamente con los empleados y su importancia en el desenvolvimiento de ellos, la comunicación de una organización se centra en las interacciones de las personas de quienes la componen. (QuestionPro, 2022)

Una buena comunicación brinda beneficios tanto a nivel organizacional como a nivel personal puesto que genera mayor productividad, calidad de trabajo e integración con los demás compañeros, esto permite desarrollar una comunicación eficaz, actualmente se busca personas con un buen nivel de comunicación que pueda seguir y brindar las instrucciones, charlas y establecer dialogo con su equipo de trabajo mostrando ideas creativas y criticas para el cumplimiento de objetivos.

La tercera dimensión expresada en estas variables serían las relaciones humanas: Según Chiavenato (2014) quien había sido citado Guanilo (2017), sostiene que las teorías de las relaciones humanas demuestran la existencia de lideres en el entorno laboral informal los cuales representan las expectativas y parámetros del grupo del que forma parte, estableciendo un comportamiento entre los compañeros generando un trabajo integrado y eficaz en grupo. (p.19).

De acuerdo con lo dicho por Endang y Febsri (2022), las relaciones humanas en la sociedad y en el entorno laboral son de gran importancia puesto que gracias a ellas el ser humano logra desarrollarse más tanto personalmente como profesional y laboralmente. gracias a la interacción que se da en el centro de labor se pueden identificar problemas , dar soluciones se puede dialogar cara a cara , es decir las relaciones humanas en una organización son importantes puesto que

ayudan al logro de metas y objetivos en la que se brinda más importancia a los colaboradores así como se mejora el nivel de comunicación con ellos estableciendo un mejor ambiente de trabajo , armonioso y amistoso en el que las relaciones laborales con los compañeros es la adecuada y se establece un entorno propicio para motivar al personal .Cabe acatar que las relaciones humanas son parte primordial del ser humano y de las organizaciones puesto que sin ellas no se daría el compañerismo ni se tendrían líderes que guíen el grupo de trabajo.

La cuarta dimensión a explicar es la motivación inspiracional: Es la capacidad con la que cuenta el líder al momento de interactuar con los colaboradores ejerciendo en ellos un sentido de confianza e inspiración incentivándolos al logro de objetivos (Ortiz, 2021).

Los líderes utilizan métodos que motivan y crean en el colaborador el sentido de compromiso y pertenencia lo cual inspira al factor humano a seguir los objetivos de las corporaciones, no obstante inspirar a los colaboradores no es tarea sencilla lo cual requiere en que se debe tener un mayor conocimiento en habilidades sociales y humanas para motivar al seguidor (Company, 2022).

Adicionalmente como última dimensión se cuenta con el clima laboral : De acuerdo a (Idrogo, 2018), indica que el clima laboral es esencial y de vital importancia en el desenvolvimiento de los colaboradores puesto que ayuda a desarrollarse en un ambiente que debe ser tangible y positivo, un lugar donde se dé una adecuada relación interpersonal en las personas que trabajan en la organización lo cual conducirá a mejorar el rendimiento laboral del colaborador, e incrementando la eficacia en la empresa.

Como sostiene Garza (2010), quien ha sido citado por Idrogo (2018), indica el clima organizacional se define como las relaciones creadas entre las personas y el entorno al que pertenecen existiendo ambientes laborales que resultan en el incremento de la productividad.

Habiendo expresado los conceptos teóricos de la primera variable de estudio y sus dimensiones a continuación los conceptos teóricos relacionados a la variable del Rendimiento laboral:

Teniendo a Bautista et al. (2020) como autor base de la segunda variable Rendimiento laboral, se describe como las acciones y conductas que sobresalen más las cuales presenta el factor humano y esto estimula el crecimiento tanto del

personal como de la organización, así mismo es rendimiento es un grupo de características individuales las cuales son las cualidades , habilidades necesarias para que él personas pueda interactuar en el trabajo tales como: el comportamiento, el nivel de motivación, el compromiso que muestran y su nivel de satisfacción lo que afectara a su desenvolvimiento y producción en la empresa.

Según Matthijs (2020), indica lo siguiente que el rendimiento laboral se puede ver perjudicada si no se toman en consideración diversos factores que podrían afectar al trabajador tales como el estrés, la ansiedad, la depresión, y otros factores emocionales y psicológicos por las que podría estar pasando el colaborador por tal razón es de suma importancia que se vigile la calidad de vida laboral que se le está brindando a su cómo brindar al trabajador un sentimiento de bienestar y apoyo a ellos para que se sientan seguros y libres de tensiones y así poder desempeñarse de manera correcta en su tarea.

De acuerdo a Balasuriya y Perera (2021), el rendimiento laboral se explica como la obtención de resultados y logros en el centro de labor, adicional a esto se enfoca en el análisis del ingenio de los colaboradores y sus factores de rendimiento como el entorno, su capacidad para adaptarse a los cambios y problemas, su comportamiento e interacción con el clima de la organización lo que podría o no afectar a la organización de manera positiva como negativa.

Finalizando la explicación del concepto teórico de la variable del rendimiento laboral mediante fuentes bibliográficas se procede a mencionar las 5 dimensiones de la variable mencionada anteriormente y sus respectivas definiciones.

Siendo la primera dimensión para definir la Evaluación de desempeño; A juicio de Ibarra (2001) quien fue citado por Zambrano (2018), definieron lo siguiente:

El desempeño es la capacidad productiva medible de un individuo en términos de conocimientos, habilidades, destrezas capacidades entre otras tales como valores, motivación y compromiso. estas competencias mencionadas son de termino complejo pues no solo se evalúa al personal sino también sus características, la forma en la que se relacionan entre otros. Su nivel de compromiso su comportamiento su conocimiento que tan satisfecho se encuentra en su trabajo rasgos, destrezas y habilidades que conforman a un solo individuo el cual es parte del factor humano y como tal debe ser un tema de suma importancia.

De acuerdo a Wahyudi (2018), el desempeño laboral se ve afectado una serie

de procedimientos, experiencias y ejercicios por parte del trabajador y la organización en la cual también es de suma importancia la experiencia y madurez que presente el colaborador en su área de trabajo, así como su compromiso por ejercer su labor.

Dicho por Rahmizal y Dewi (2022), el desempeño laboral se ve afectado por el estilo de liderazgo que se efectúe en el grupo de trabajo, así como su nivel de satisfacción para la ejecución de tareas y metas organizacionales, así mismo indica que para contar con un colaborador con un buen desenvolvimiento hay que evaluar constantemente su estado de ánimo y su desenvolvimiento en su área de trabajo y como poder motivarlo e incentivarlo a dar lo mejor de sí.

El desempeño laboral se basa en la capacidad con la que cuentan los empleados para el cumplimiento de los objetivos institucionales de la organización. por ello el rendimiento de los colaboradores es de suma importancia en la institución puesto que no solo se evalúa a un solo individuo sino también al grupo en sí y la manera en la que ejecutan sus tareas contribuyendo al logro de los objetivos instruccionales mediante habilidades, destrezas y/o experiencias adquiridas con el tiempo. (Layaman et al, 2021).

Adicionalmente a esto la dimensión del comportamiento laboral expresa lo siguiente:

Esta dimensión está orientado al estudio del comportamiento y personalidad de las personas dentro de una organización tanto de manera individual como de manera grupal así mismo los factores que componen el comportamiento son los siguientes la personalidad del colaborador, su sentido de compromiso, la motivación, su desempeño y la satisfacción. puesto que estos se ven afectados por la cultura de la institución y el entorno que los rodea (Perez, 2019).

El comportamiento laboral: el ser humano está compuesto por deseos, sentimiento, necesidades y temores, en el trabajo como en todo lugar estos factores se ven a afectados de acuerdo a la influencia que ellos reciban por parte de su entrar y su líder. (Galvez, Aguinaga, & al, 2019). A su vez el comportamiento se compone por 2 principales áreas de estudio: Comportamiento individual y Comportamiento grupal.

De acuerdo Galvez et al (2019), hay formas de llegar a los objetivos trazados por la organización los cuales son el comportamiento de grupo, en este sentido el

superviso, líder o coordinador tiene la responsabilidad de ejercer en el grupo de trabajo la motivación para que el colaborador se sienta inspirado a seguirlo, un supervisor eficaz que cuenta con las habilidades de trabajo adecuadas puede conseguir por parte de su grupo laboral, lealtad. compromiso laborar deseos de seguirlo y niveles elevados de rendimiento.

Expresado por Galvez, et al (2019), de acuerdo a lo indicado por la dimensión de la motivación laboral; La motivación en el trabajo se da de acuerdo al tipo de necesidad por la que pasa la personas y al ser cubierta esta necesidad se convierte en satisfacción , en ocasiones el cumplimiento de estas necesidades se puede dar por medio del trabajo en grupo para lograr el objetivo establecido , pero en otras ocasiones si la colaboración e interacción del grupo laboral se ve dificultada y no se llega a la meta lo cual afecta no solo al colaborador de manera laboral sino también en el plano personal puesto que esto puede generar , baja moral, aumento de rotación de personal fatiga , un más nivel de comunicación entre otras cosas.

De acuerdo con Robbins (2004), quien fue citado por Aspera (2021), sostiene que La motivación laboral se define como un impulso por alcanzar los objetivos trasados por la empresa en el cual los colaboradores asumen diversas funciones enfocadas en el logro de los objetivos de igual manera el gerente debe tomar en cuenta que el colaborador es parte importante de la institución.

De acuerdo con lo indicado por Chiavenato (2009), quien fue citado por Taboada (2019), el comportamiento es un proceso psicológico y social, siendo la percepción de aptitudes, personalidad y aprendizaje el cual se relaciona con el comportamiento y el entorno así mismo nos sirve para entender el comportamiento del ser humano. adicional a esto Antuash (2018), indica que existen dos Tipos de motivación: motivación extrínseca y motivación intrínseca.

La motivación extrínseca se enfoca en aquello que no depende de la persona factores externos tales como incentivos económicos o reconocimiento por parte de sus jefes. Es el deseo de obtener una recompensa externa y evitar regaños por parte del líder o jefe. Está compuesta por las siguientes características, autodeterminación, competencia, interrelación, curiosidad. (Antuash, 2018, p. 1)

La motivación intrínseca: se relaciona con el propio colaborador es algo interno puede ser el sentido de satisfacción personas y de sentirse realizado lo cual

incide en su estado de ánimo y el desarrollo de sus actividades, es la consulta interna del personal, un estímulo interno de el mismo, las características de estos se basan en lo siguiente influyen los factores externos e internos, se basa en recompensas y castigos, recompensas económicas, reconocimiento social. (Antuash, 2018, p. 2)

La dimensión de la satisfacción laboral nos menciona lo siguiente: que de acuerdo a Robbins y Coulter (2014), citados por Chávez (2019), indico que la satisfacción laboral se define como: El conjunto de actitudes que cada individuo tiene en relación a su trabajo y como se siente en el adicionalmente si el colaborador muestra un elevado nivel de satisfacción en su trabajo su actitudes y desenvolvimiento será mucho mejor, pero si su nivel de satisfacción llegara a ser muy bajo su actitud seria negativa lo que perjudicaría el rendimiento del individuo estas a su vez cuentan con diversos ámbitos a los cuales se debe tomar consideración las cuales serían; necesidades, estímulos, aprendizaje y nivel de satisfacción.

para otras personas la satisfacción laboral se define como un sentimiento de alegría y entusiasmo al momento de cumplir o concretar un deseo o fin. mientras mayor sea la sensación de satisfacción en el colaborador mayor será la probabilidad en la cual el colaborador se desempeñará de mejor manera en su trabajo (Wahyudi, 2018).

Dicho en las palabras de Nurlina (2022), la satisfacción laboral se define como el análisis de las sensaciones y emociones captadas en el trabajo, el clima laboral, y la experiencia adquirida, en la que el individuo interactúa y se relaciona con sus compañeros.

La satisfacción tiene un significado positivo en la organización puesto que gracias a ella se puede medir el nivel de rendimiento y grado de compromiso del colaborador. también la satisfacción depende mucho de los resultados que se den. cuanto mayor sea el cumplimiento de metas más se manifestará la satisfacción con el sentimiento de la realización de un objetivo trasado (Nur et.al, 2022).

La satisfacción laboral se define como la aptitud que posee un trabajador hacia su centro de labor así mismos si el trabajador cuenta con un bajo nivel de satisfacción se dará estrés en el trabajo y disminuirá el rendimiento tanto mental como físico del mismo. la satisfacción laboral se define como el estado emocional

que posee una persona el cual puede ser de carácter placentero o positivo el cual es resultante de las experiencias laborales del colaborador en el cual las necesidades y deseos del empleado se satisfacen cuando perciben una recompensa por parte de su centro de labor la cual podría ser reconocimiento, acenso o monetarios etc. (Mahmoud et al, 2022).

según Mohammed y Muhammad (2019), indican lo siguiente que si se cuenta con un nivel bajo en satisfacción laboral el rendimiento de los colaboradores se verá afectado así mismo la satisfacción de una persona u colaborador se ve influida por diversos factores entre ellos se encuentra el trato de trabajo, los compañeros, el salario, las promociones, los supervisores y su trato estos factores influyen en el nivel de satisfacción del trabajador. por lo tanto, se requiere evaluar todos estos ámbitos ya mencionados para llevar un control sobre la satisfacción de las personas y su rendimiento.

Expresado por Goetz y Wald (2022), la satisfacción laboral se define como sentimientos y comportamientos relacionados al trabajo y los resultados que se dan por parte de las labores hechas lo que muestra que a mayor satisfacción mayor es el desempeño del personal puesto que esto influye en la moral del trabajador.

La satisfacción laboral se define como el deseo de cumplir con las expectativas cumplidas tanto por parte del colaborador como de la empresa, así mismo la satisfacción se puede ver afectada dependiendo del clima de la organización, o el tipo de trato que reciba el colaborador por parte de la empresa (Muh, 2022).

La dimensión del Compromiso laboral expresa la siguiente definición expuesta por El compromiso laboral es de suma importancia para todas las organizaciones pues el colaborador al identificarse con la cultura que lo rodea contribuye activamente en cumplir las metas proyectadas por la organización mostrando un sentido de compromiso y pertenencia al cumplimiento de las metas trazadas (Guillen, 2021).

Adicionando a las definiciones anteriores el compromiso del colaborador se basa en la fuerza e intensidad con la que se identifica el personal humano con la institución en este caso la cultura, en el que apoya constantemente las metas, visión y misión que establece la organización mostrando preferencia al cumplimiento de las actividades que se le designen (Guillen, 2021, p 25).

Tiene un sentimiento de pertenencia fuerte y como algo propio lo que genera en el colaborador mayor sentido de responsabilidad en sus acciones preocupándose por el bienestar de la empresa y su desarrollo (Guillen, 2021, p 25).

Como sostienen Goetz y Wald (2022), el compromiso laboral se compone de sentimientos afectivos, conductas, apego emocional y deseo de permanencia en el lugar de trabajado, así mismo el compromiso y el rendimiento laboral se relaciona puesto que si un colaborador no se encuentra completamente comprometido con su institución de trabajo no reflejan el entusiasmo al momento de ejercer su tarea o labor.

El compromiso en la organización se define como el sentimiento de identificarse con el grupo de trabajo y la empresa. es el nivel en el que el colaborador cree y acepta los objetivos de la institución, así como su deseo de permanencia en la cual se ve implicada la toma de decisiones y las conductas del personal (Muh, 2022)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque de investigación

La presente investigación de estudio fue de enfoque cuantitativo puesto que se orientó al análisis de datos estadísticos mediante una serie de procesos en la cual se establecieron preguntas, objetivos e hipótesis y de acuerdo a los resultados obtenidos por medio de la recopilación de información se establecieron los resultados y conclusiones.

Según Hernández, et al (2014), en la investigación se define lo siguiente: El enfoque cuantitativo es el conjunto de procesos; es decir lleva un orden establecido partiendo de una idea u concepto la cual se delimita, se establecen objetivos , preguntas sobre el objeto de la investigación, se usan fuentes de investigación tanto bibliográficas entre otras para establecer un marco de referencia teórico que abale el estudio, así mismo se determinan las variables de estudio y se establecen preguntas e hipótesis creando un plan o diseño para la ejecución, se miden y analizan las variables utilizando métodos estadísticos , por cual de acuerdo a los resultados obtenidos por medio de ellos se establecen conclusiones.

Por lo tanto, el enfoque cuantitativo se enfoca en mediciones y análisis de datos estadísticos, matemático o numéricos, de los datos recabados por medio de los instrumentos de recolección los cuales son encuestas, cuestionarios entre otros, en el cual se pueden utilizar herramientas informáticas tales como Excel, SPSS entre otras herramientas que faciliten el procesamiento de la información. para así poder brindar conclusiones de acuerdos a los resultados obtenidos del estudio.

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada se enfocó en el uso y la búsqueda de conocimientos adquiridos, los cuales se utilizaron en las variables de estudio: el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral mediante la recolección de datos e información por fuentes literarias, bibliográficas entre otras que facilitaron la investigación, así mismo, fue y tipo aplicada buscando resolver la problemática definida en el objeto de estudio. Asu ves busca la obtención de nuevos

conocimientos.

La investigación aplicada se dio por el uso de conocimiento teóricos, aplicada a la práctica y se utilizó la información recolectada por fuentes literarias y teóricas para solucionar la problemática establecida puesto que este tipo de investigación se basó en resolver un planteamiento específico o problema determinado (Chagua, 2019).

Como afirma Gallardo (2017), el tipo de investigación es de carácter aplicado puesto que se encuentra ligada a la investigación pura o básica al depender del descubrimiento y los aportes teóricos que se dan para la aplicación de búsqueda de soluciones en problemática planteada en la investigación.

Nivel de investigación

El nivel de investigación correlacional busca medir la relación existente entre dos o más variables en un contexto o situación determinada se caracteriza por la medición de las variables mediante planteamientos de problemática, hipótesis y técnicas estadísticas para determinar la correlación entre los objetos de estudio. (Recinto Universidad de Puerto Rico, 2018).

Tal como expresa Gallardo (2017), la finalidad del estudio es determinar el grado de relación entre las variables de estudio mediante estudios, análisis datos, recolección de información para así medirlas y cuantificarla analizando y estableciendo un vínculo mediante la correlación de las hipótesis planteadas aplicando métodos estadísticos.

La investigación usada fue de tipo correlacional, lo cual permitió medir la relación entre las variables de estudio mediante la recolección de datos e información, conjuntamente gracias a ello permitió demostrar a hipótesis establecida mediante el uso de técnicas estadísticas para el análisis del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022.

Diseño de la investigación

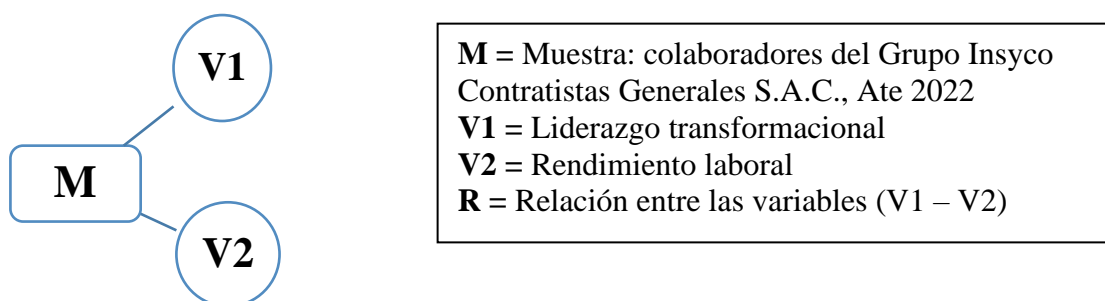
El diseño de investigación utilizado es del tipo no experimental de corte transversal y se da en el campo en el cual se observan y no se manipulan las variables de tipo correlacional.

Como se plantea; el diseño no experimental se enfoca en la observación de las variables u objetos de estudio así mismo se desarrollan en un entorno real y en su propia naturaleza en un tiempo y situación determinado así mismo se realiza la recolección de datos sin manipulan las variables de la investigación (Perez, 2019).

El objetivo de esta investigación se dio con un nivel de correlacional entre las variables de estudio, las cuales son el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral para lo cual se procederá a la recolección de datos estadístico observando las variables en un tiempo determinado mediante las técnicas de observación y sin ser manipuladas.

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual: Basándonos en Monchon (2020), en su investigación realizada Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa PGS SAC – Chiclayo la cual se utilizó como referencia y base teórica para el estudio. El líder se conecta de forma afectiva y emocional con sus colaboradores brindando seguridad mediante su carisma, comunicación y habilidades sociales, estableciendo relaciones humanas en el trabajo, lo cual eleva el valor motivacional y de compromiso de quien lo rodea, así mismo un buen líder puede crear y proyectar seguridad inspirando a seguirlo para conseguir un solo objetivo en conjuntos para el beneficio mutuo.

Definición operacional: La variable de Liderazgo Transformacional del Colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. Fue

medida en base al instrumento de recolección de datos llamado el cuestionario el cual a su vez también fue elaborado en relación a 5 dimensiones: composición del liderazgo, comunicación laboral, relaciones humanas, motivación inspiracional clima laboral. También, 15 indicadores, de las cuales se elaborarán preguntas que deberán ser respondidas de acuerdo al modelo de la escala de Likert.

Variable 2: Rendimiento laboral

Definición conceptual: El rendimiento laboral se describe como las acciones y conductas que sobresalen más las cuales presenta el factor humano y esto estimula el crecimiento tanto del personal como de la organización, así mismo el rendimiento es un grupo de características individuales las cuales son las cualidades, habilidades necesarias para que las personas puedan interactuar en el trabajo tales como: El comportamiento, el nivel de motivación, el compromiso que muestran y su nivel de satisfacción lo que afectara a su desenvolvimiento y producción en la empresa (Bautista et al, 2020).

Definición operacional: La variable de Rendimiento Laboral del Colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. Fue medida en base al instrumento de recolección de datos llamado el cuestionario los cuales se elaboraron en relación a 5 dimensiones: evaluación de desempeño, comportamiento laboral, motivación laboral, satisfacción laboral, compromiso laboral. Además, 12 indicadores de las cuales se elaborarán preguntas que deberán ser respondidas, de acuerdo al modelo de la escala de Likert.

3.3. Población, muestra

De acuerdo a Tamayo (2003), quien fue citado por Gallardo (2017), sostienen que la población esta estrictamente ligada a la muestra que se establece en la investigación puesto que sin ella no podría definirse el estudio de manera correcta porque las poblaciones son de diferentes tipos y los tamaños de muestras que se extraigan dependen del tipo de población con el que se cuenta.

Población:

Según Arias (2006) y Tamayo (2003) quienes fueron citados por Gallardo (2017) indican que la población objetivo es aquella en la cual nos enfocamos a

realizar la medición , puede ser un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes las cuales servirán para el objetivo del estudio , la cual determina que la población y sus características en este entorno de estudio determinaran el problema a ser investigado adicionalmente a esto sostiene que de acuerdo a los resultados que arroje la población después de ser estudiada se podrá concluir en la determinación del problema con el que cuenta.

Por tanto, la población objetivo de estudio conto con 65 colaboradores, al ser una población pequeña se tomó como muestra a todos los colaboradores, siendo una muestra de tipo censal por conveniencia no probabilístico en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022.

Criterios de inclusión:

La investigación se conformó por los colaboradores del Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. Solo se incluyó a los obreros y al personal con el que maneja jerarquía, quienes componen a toda la población.

Criterios de exclusión:

Para la investigación no se incluyó al dueño del Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., puesto que el objetivo de estudio está enfocado en los colaboradores de la empresa y no en el dueño ni el personal externo como clientes, proveedores, entre otros.

Muestra:

De acuerdo a Tamayo (2003) y Arias (2006), quienes fueron citados por Gallardo (2017), indican lo siguiente en relación a la muestra, definido con las palabras de Tamayo. La muestra es un subconjunto extraído del total de la población identificada y cuantificada, la muestra refleja las características de toda la población, la muestra es la representación de la población.

La muestra se conformó por el total de los colaboradores del Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. Puesto que cuento con 65 colaboradores al ser un grupo pequeño se toma como muestra a toda la población, la que es considerada como muestra de tipo censal por conveniencia.

Expresado en las palabras de Ramírez (1997), quien fue citado por Paitan y Monge (2020), sostiene que una muestra censal es aquella en la que toda la

población a ser investigada es considerada como la muestra del estudio por ser una población pequeña. por tal motivo la muestra del presente trabajo de investigación es de tipo censal por contar con una población pequeña de 65 colaboradores.

Dicho por las palabras de Shanti y Shashi (2017), el investigador decide la forma en la que se deberá de dar la muestra para la investigación usando como referencia el entorno la población, el nivel de dificultad entre otros aspectos.

Unidad de análisis: La unidad de análisis es el colaborador del Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate para los fines de este estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Expuesto por Gallardo (2017), la encuesta ayuda al investigador a recopilar la información correspondiente al grupo de estudio así mismo esta información es adquirida mediante las respuestas seleccionadas por el encuestado. Por lo cual la encuesta será de manera escrita mediante un cuestionario el cual está compuesto por una serie de preguntas definidas por las variables utilizadas.

Esta técnica nos permitió utilizar los datos que se recolectaron por medio de la encuesta así mismo gracias a ella se determinó la participación de los colaboradores del Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C. lo cual es de suma importancia para la investigación.

Instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la investigación se utilizó el cuestionario como instrumento para la recopilación de información el cual fue de escala ordinal de tipo Likert. por ende, en el trabajo se utilizó como herramienta para la recaudación de datos el cuestionario lo que permitió a los colaboradores del Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C. marcar las opciones a su propio criterio. Este instrumento se obtuvo a raíz de los indicadores trazados por cada variable lo cual sirvió para los fines del estudio.

Como afirma Tamayo (2014), citado por Gallardo (2019), indican lo siguiente. El cuestionario se enfoca en los aspectos de la investigación puesto que se considera de gran valor porque permite recabar información específica y de una fuente directa en la cual se enfoca a un grupo determinado ayudando a los fines de

la investigación

A juicio de Baena (2017), el cuestionario: es el instrumento más importante de las técnicas de interrogación el cual se elabora en base a la variable a ser investigada, también se aplica a un grupo determinado de personas dentro del estudio (muestra); la encuesta social consiste en recabar datos e información referente al trabajo y su condición de vida del colaborador en un definido contexto, en el que se medirá a fin de obtener los resultados por ende la escala a ser utilizada es la de Likert.

Expresado por Walliman (2018), el Cuestionario que debe brindar la información que se requiere para la elaboración de la investigación tiene que estar hecha de acuerdo a las definiciones teóricas de las variables del estudio y sus indicadores así mismo se somete a la valoración de expertos debidamente calificados.

Validez del instrumento

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos en los colaboradores pertenecientes al Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C fue validado por el juicio de 3 expertos docentes de la materia de sustentación teórica y metodológica pertenecientes a la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, se puede visualizar en la tabla de primera variable, Liderazgo transformacional, lo cual el primer jurado nos calificó con 89%, nuestro segundo jurado con 82% y el tercer nos calificó con 80%, obteniendo el promedio del 84%, por otra parte a la segunda variable rendimiento laboral, nuestro primer jurado califico con 89%, nuestro segundo jurado con 83% y el tercero nos calificó con 80%, al final promediando ambas variables obtuvimos un total del 84% lo que significa que es calificación excelente.

Tabla 1

Validación por instrumento de variables ver en anexos

Confiabilidad

Se llevó a cabo una prueba piloto con el objetivo de establecer la confiabilidad del instrumentó de recolección de datos que se utilizó en la

recopilación de información en el cual se tomó una muestra de 15 personas las cuales se escogieron aleatoriamente al azar para dicho programa piloto. Utilizando el programa SPSS para la prueba del alfa de Cronbach en el cual se determinó la confiabilidad del cuestionario

La confiabilidad establecida fue mediante el resultado estadístico de Alfa de Cronbach El cual se calculó a través del programa SPSS versión 26 y el Excel. En el que se midió y calculo el nivel de la confiabilidad del instrumento.

De acuerdo con lo expresado por Tuapanta, Duque y Mena (2017) en su investigación: Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC (tecnología de investigación y comunicaciones) en docentes universitarios. El cual sirve para la aplicación de tecnologías informáticas para el procesamiento de información en el sector educativo e investigación por lo cual sostienen lo siguiente. El valor mínimo requerido para aceptar el coeficiente de alfa de Cronbach debe ser de 0.7 si la confiabilidad se encuentra por debajo del rango de 0.7 el valor de la confiabilidad se consideraría baja, así mismo si el valor de confiabilidad es superior a 0.7 revela una fuerte relación entre cada una de las preguntas de las variables de estudio, así mismo sostienen que si el valor de confiabilidad se encuentra entre 0.8 y 1 se indicaría como una correlación muy alta lo que demuestra un alto nivel de confiabilidad del instrumento utilizado en la investigación.

Tabla 2

Confiabilidad V1 – liderazgo transformacional y V2 – rendimiento laboral ver en anexos

De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de confiabilidad por el alfa de Cronbach se determina que el nivel de confiabilidad es de 0,943 lo cual sostiene que si existe un nivel de confiabilidad excelente en relación a los 37 elementos del instrumento de recolección de datos elaborado en base a las variables de liderazgo transformacional y rendimiento laboral lo cual servirá para la investigación de estudio.

Tabla 3

Confiabilidad V1 – liderazgo transformacional ver en anexos

De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de confiabilidad por el alfa de Cronbach en la primera variable se determina que el nivel de confiabilidad es de 0,916 lo cual sostiene que si existe un nivel de confiabilidad excelente en relación a los 22 elementos del instrumento de recolección de datos elaborado en base a la variable de liderazgo transformacional lo cual servirá para la investigación de estudio.

Tabla 4

Confiabilidad V2 – rendimiento laboral ver en anexos

De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de confiabilidad por el alfa de Cronbach en la segunda variable se determina que el nivel de confiabilidad es de 0,853 lo cual sostiene que si existe un nivel de confiabilidad muy bueno en relación a los 15 elementos del instrumento de recolección de datos elaborado en base a la variable de rendimiento laboral lo cual servirá para la investigación de estudio.

3.5. Procedimientos

Considerando como herramienta la recolección de datos, mediante el cual por demostrar legalidad de parte de la Universidad César Vallejo se presentó un documento de autorización en físico como la carta de presentación personalmente al Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C. de Ate, que por algún inconveniente pueda solicitarse la aprobación y consentimiento para emplear las investigaciones apropiadas, posteriormente exponer los objetivos de la investigación, en donde la información es de uso confidencial para fines académicos, luego de realizar los estudios de análisis, teniendo que aplicar los instrumentos, efectuando los tratamientos, procesos y tabulaciones de los datos derivados de las respuestas de la ficha de encuestas, por esto se utilizó el programa Microsoft Excel facilitando los conteos y fueron procesados con el uso del programa IBM SPSS el cual se obtuvieron resultados estadísticos y gráficos referentes al estudio lo que permitió contrastar la hipótesis de la investigación. a su vez llegar a la conclusión y recomendación de los resultados obtenidos.

3.6. Método de análisis de datos

A juicio de Chagua (2019) El análisis de datos empieza con la recolección de información mediante el uso del cuestionario, para después tabular toda la información recolectada mediante el uso del programa Microsoft Excel y así Pueda ser aplicado en el programa de estadística SPSS 26.

Por tanto en la investigación se utilizaron los programas SPSS 26 y Microsoft Excel los cuales sirvieron para el procesar los datos adquiridos por medio del instrumento de recolección denominado cuestionario elaborado en base a las variables de estudio el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral el cual se llenó por los colaboradores de la empresa, así mismo fue evaluado por juicio de expertos y se comprobó la confiabilidad en Alfa de Cronbach mediante el programa SPSS mencionado anteriormente.

3.6.1. Análisis de datos descriptivos

Según Pérez (2019), se utiliza la estadística descriptiva en los datos recabados para la obtención de gráficos, tablas y frecuencias, adicional a esto apoya en la descripción de las figuras estadísticas en otras palabras como su nombre lo dice se describen y resumen los datos obtenidos utilizando gráficos, tablas entre otras herramientas estadísticas las cuales permitirá interpretar, comprender de forma clara y concisa la información resumida en las figuras referentes a los resultados de la investigación.

Para la investigación denominada El Liderazgo Transformacional y el Rendimiento Laboral del Colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. Se uso el método estadístico descriptivo el cual permitió obtener los resultados mediante el programa SPSS donde se sintetizaron los datos con el fin de brindar resultados claros y breves por medio de la representación de gráficos, tablas entre otras figuras estadísticas que sirvieron para la explicación de los resultados.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

Como indica Chagua (2019), el análisis de datos inferencial se define como el proceso por el cual se pueden crear conclusiones argumentos e ideas las cuales usan como base a las valoraciones, gráficos y resultados estadísticos.

Empleando las palabras de Pérez (2019), la estadística inferencial se basa en el proceso de definir, argumentar, deducir, indicar y concluir supuestos así como deducciones apoyadas en la investigación que se da, estas a su vez parten de los resultados estadísticos descriptivos los cuales se dan mediante la compilación y transformación de los datos por medio del proceso estadístico en figuras, tablas, cuadros y todo aquello que aporte a una explicación resumida y concisa del estudio.

Con los datos inferenciales se logró interpretar los resultados estadísticos mostrados por la estadística descriptiva las cuales son las tablas, gráficos y otros resúmenes numéricos y cuantificables. Por medio de esta se pudo contrastar y concluir la hipótesis del estudio así mismo gracias al correlativo Rho de Spearman que arrojó la estadística descriptiva se pudo comprobar la correlación entre las variables del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se efectuó de manera ética y profesional por parte de los investigadores acatando las reglas y normas metodológicas establecidas por la Universidad Cesar Vallejo para la investigación. El estudio se desarrolló respetando el uso de las normas APA tales como la recolección de datos metodológicos, teóricos, datos prácticos, académicos y fuentes primarias, así como las encuestas llenadas por los colaboradores de la empresa a la que se estudió. Así mismo se cuenta con el consentimiento firmado de la empresa en la cual se dio el estudio requerido y se usaron los programas SPSS 26 y Excel para los fines correspondientes, adicionalmente la recolección de información se desarrolló de forma anónima para establecer la seguridad del encuestado. El instrumento de recolección de datos también contó con la validación de 3 especialistas pertenecientes a Universidad Cesar Vallejo, por lo cual los investigadores mostraron su compromiso al indicar que la información y datos recabados en el transcurso de la investigación fueron de carácter legal, transparente y justa.

IV. RESULTADOS

Análisis Univariado

Tabla 5

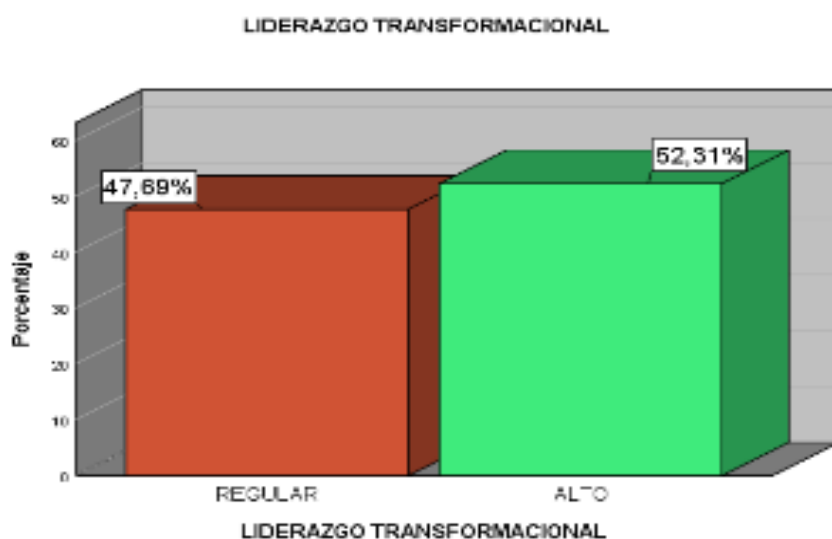
Variable 1. Liderazgo Transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	31	47,7	47,7	47,7
	Alto	34	52,3	52,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario de Liderazgo Transformacional.

Figura 2

Variable 1. Liderazgo Transformacional



Interpretación: De acuerdo a los resultados mostrados en la figura 2 y la tabla 5 de la variable independiente V1, Liderazgo Transformacional resalta lo siguiente: con un porcentaje de 52,3% lo que equivale a 34 encuestados del total de la muestra revela un alto nivel liderazgo transformacional en la empresa; Así mismo con un porcentaje de 47,7% equivalente a 31 encuestados del total de la muestra de 65 trabajadores indica un nivel regular de liderazgo en la empresa.

Tabla 6

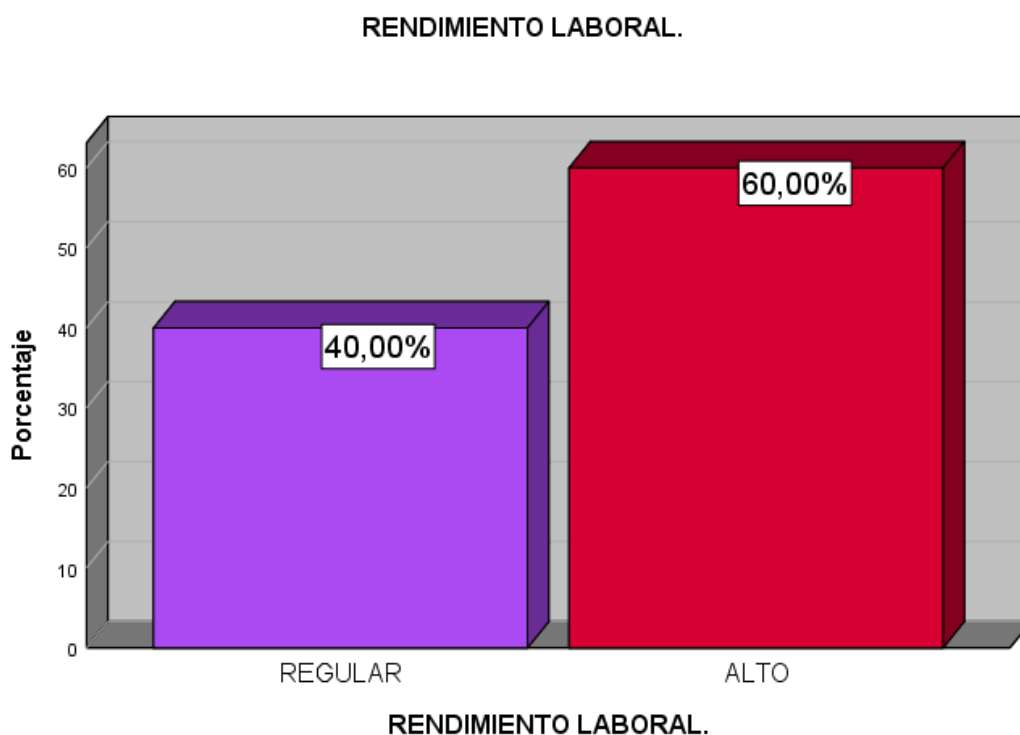
Variable 2: Rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	26	40,0	40,0	40,0
	ALTO	39	60,0	60,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario Rendimiento Laboral

Variable 2: Rendimiento laboral

Figura 3



Interpretación: De acuerdo a los resultados mostrados en la figura 3 y la tabla 6 de la variable dependiente V2, Rendimiento Laboral resalta lo siguiente: con un porcentaje de 60,0% lo que equivale a 39 encuestados del total de la muestra revela un alto Rendimiento Laboral en la empresa; Así mismo con un porcentaje de 40,0% equivalente a 26 encuestados del total de la muestra de 65 trabajadores indica un nivel regular de Rendimiento Laboral en la empresa.

Tabla 7

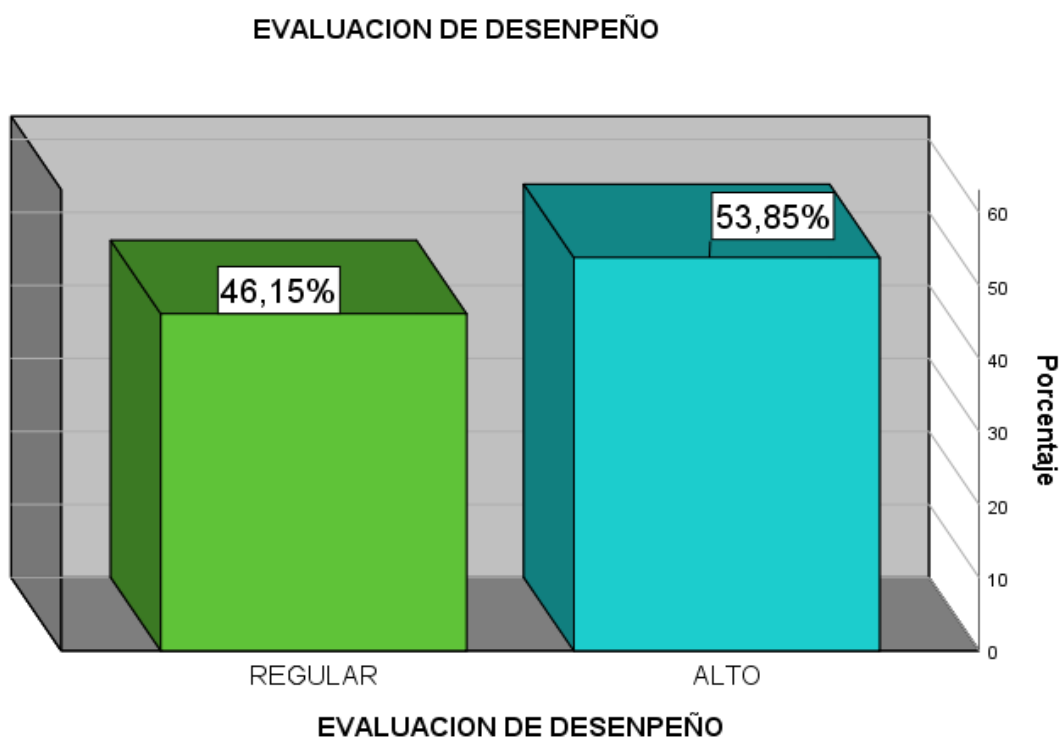
D1. Evaluación de Desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	30	46,2	46,2	46,2
	ALTO	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario Evaluación de Desempeño

Figura 4

D1. Evaluación de Desempeño



Interpretación: De acuerdo a los resultados mostrados en la figura 4 y la tabla 7 de la primera dimensión de la variable v2, d1- evaluación de desempeño resalta lo siguiente: con un porcentaje de 53,8% lo que equivale a 35 encuestados del total de la muestra refiere que un alto nivel de evaluación de desempeño en la empresa; así mismo con un porcentaje de 46,2% equivalente a 30 encuestados del total de la muestra de 65 trabajadores indica un nivel regular de evaluación de desempeño

en la empresa.

Tabla 8

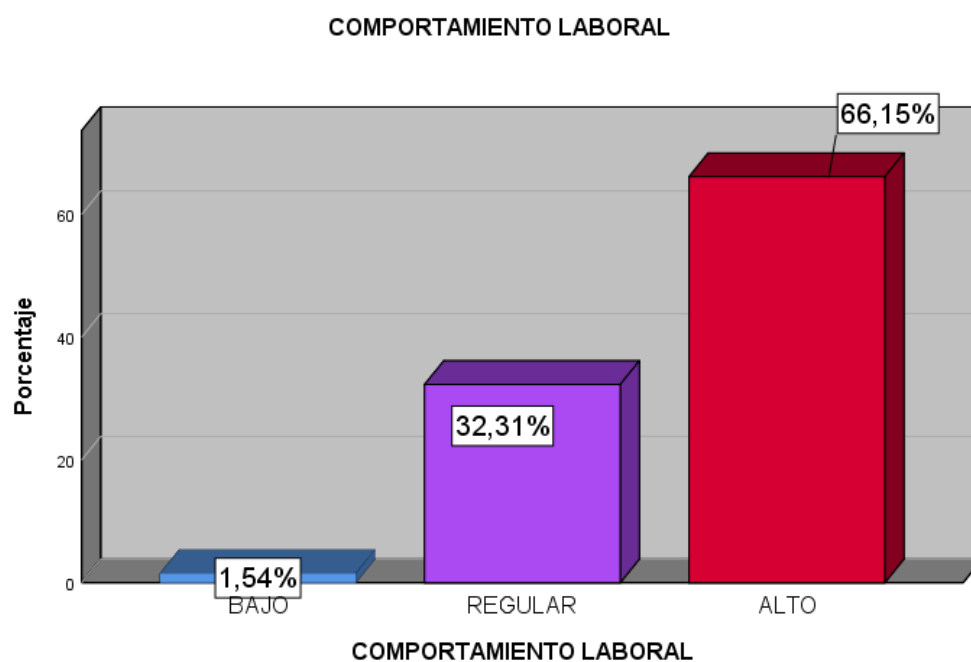
D2. Comportamiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido BAJO	1	1,5	1,5	1,5
REGULAR	21	32,3	32,3	33,8
ALTO	43	66,2	66,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario Comportamiento Laboral

Figura 5

D2. Comportamiento laboral



Interpretación: De acuerdo a los resultados mostrados en la figura 5 y la tabla 8 de la segunda dimensión de la variable v2, d2-comportamiento laboral resalta lo siguiente: con un porcentaje de 66.2% lo que equivale a 43 encuestados del total de la muestra revela que existe un alto nivel de comportamiento laboral en la empresa; así mismo con un porcentaje de 32.3 % equivalente a 21 encuestados

del total de la muestra refiere un nivel regular comportamiento laboral adicional a esto un porcentaje de 1.5% de encuestados equivalente a 1 persona del total de 65 trabajadores indica un nivel bajo de comportamiento laboral en la empresa.

Tabla 9

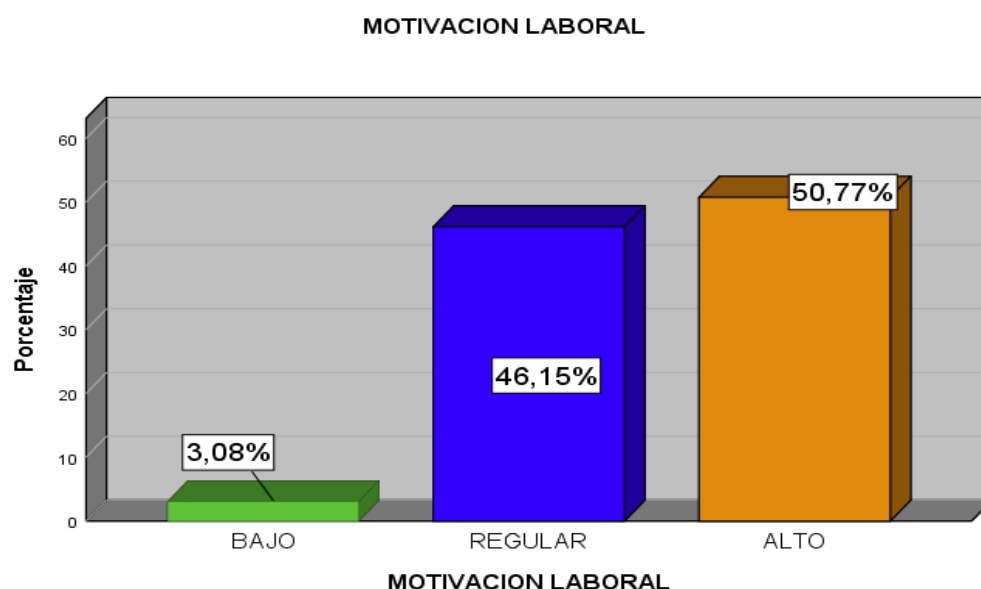
D3. Motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	3,1	3,1	3,1
	REGULAR	30	46,2	46,2	49,2
	ALTO	33	50,8	50,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario Motivación Laboral

Figura 6

D3. Motivación Laboral



Interpretación: De acuerdo a los resultados mostrados en la figura 6 y la tabla 9 de la tercera dimensión de la variable v2, d3 -la motivación laboral resalta lo

siguiente: con un porcentaje de 50.77 % lo que equivale a 33 encuestados del total de la muestra sostiene que existe un alto nivel de motivación laboral en la empresa; así mismo con un porcentaje de 46.2 % equivalente a 30 encuestados del total de la muestra refiere un nivel regular motivación laboral adicional a esto un porcentaje de 3.08% de encuestados equivalente a 2 personas del total de 65 trabajadores indica un nivel bajo de motivación laboral la empresa.

Tabla 10

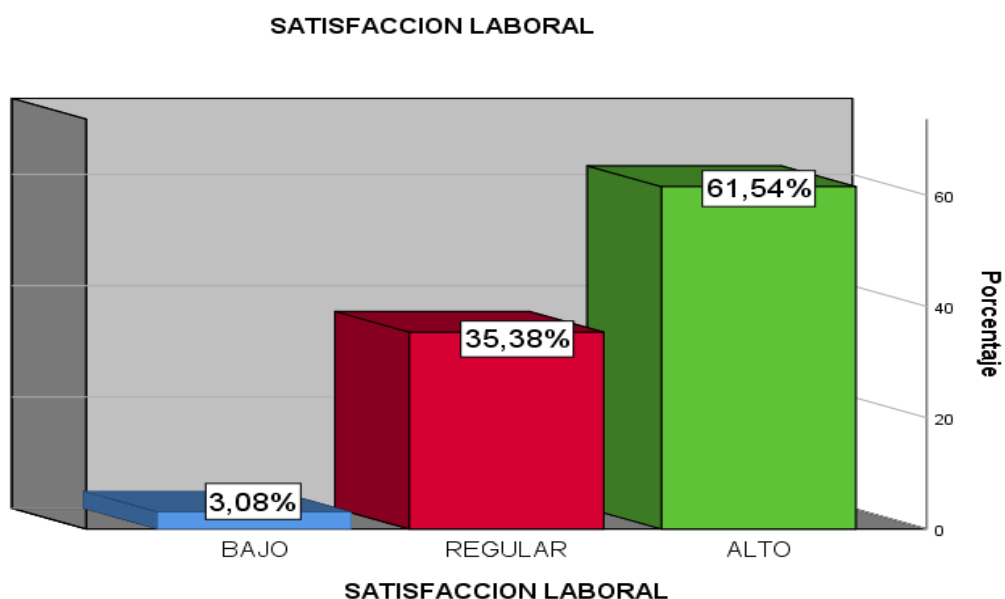
D4. Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	3,1	3,1	3,1
	REGULAR	23	35,4	35,4	38,5
	ALTO	40	61,5	61,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente. Satisfacción Laboral

Figura 7

D4. Satisfacción laboral



Interpretación: De acuerdo a los resultados mostrados en la figura 7 y la tabla 10

de la cuarta dimensión de la variable v2, d4 -la satisfacción laboral resalta lo siguiente: con un porcentaje de 61.54% lo que equivale a 40 encuestados del total de la muestra indica que existe un alto nivel de satisfacción laboral en la empresa; así mismo con un porcentaje de 35.4 % equivalente a 23 encuestados del total de la muestra refiere un nivel regular satisfacción laboral adicional a esto un porcentaje de 3.08% de encuestados equivalente a 2 personas del total de 65 trabajadores indica un nivel bajo de satisfacción laboral la empresa.

Tabla 11

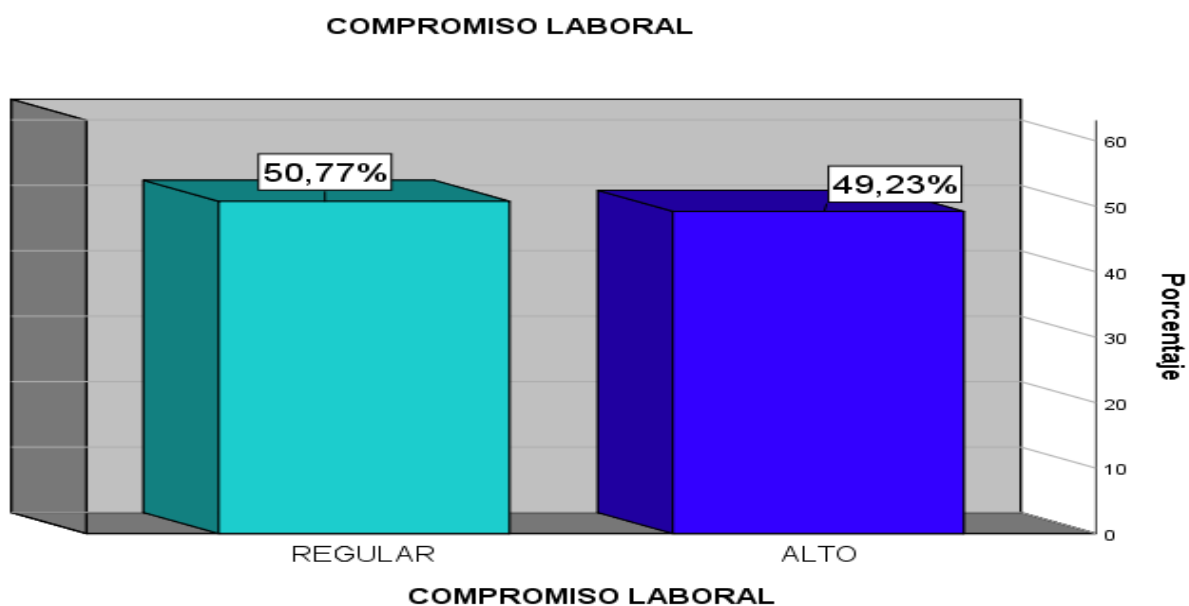
D5. Compromiso laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	33	50,8	50,8	50,8
	ALTO	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente. Compromiso Laboral

Figura 8

D5. Compromiso laboral



Interpretación: De acuerdo a los resultados mostrados en la figura 9 y la tabla 11 de la quinta dimensión de la variable v2, d5 -el compromiso laboral resalta lo siguiente: con un porcentaje de 49.23 % equivalente a 32 encuestados del total de la muestra indica que se da un alto nivel de compromiso laboral en la empresa; así mismo con un porcentaje de 5 .77% equivalente a 33 encuestados del total de 65 trabajadores en la empresa.

Análisis Bivariado

Tabla 12

Cruce de Liderazgo Transformacional y la Rendimiento laboral

		Variable 2. Rendimiento Laboral.			
		Regular	Alto	Total	
Liderazgo Transformacional	Regular	Recuento	23	8	31
		% Del Total	35,4%	12,3%	47,7%
	Alto	Recuento	3	31	34
		% Del Total	4,6%	47,7%	52,3%
Total		Recuento	26	39	65
		% Del Total	40,0%	60,0%	100,0%

Fuente. Ambos cuestionarios

Interpretación: Del cruce de variables V1: liderazgo transformacional y V2 Rendimiento laboral se concluye lo siguiente: del total de trabajadores encuestados en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C se manifestó un nivel regular de del 35.4% en el liderazgo transformacional siendo equivalente a 23 trabajadores o cual indica que al tener un liderazgo regular el rendimiento también es regular; el 47.7% manifiesta tener un nivel alto de liderazgo transformacional lo que refiere que al contar con un nivel alto el rendimiento laboral también es alto consecuentemente.

Tabla 13*Cruce de Liderazgo Transformacional y la Evaluación De Desempeño*

		Evaluación De Desempeño		Total	
		Regular	Alto		
Liderazgo Transformacional	Regular	Recuento	24	7	31
		% Del Total	36,9%	10,8%	47,7%
	Alto	Recuento	6	28	34
		% Del Total	9,2%	43,1%	52,3%
Total		Recuento	30	35	65
		% Del Total	46,2%	53,8%	100,0%

Fuente. Ambos cuestionarios

Interpretación: Cruce de la variable v1 : liderazgo transformacional y la primera dimensión la evaluación de desempeño de la variable v2, concluye lo siguiente: del total de trabajadores encuestados en el grupo insyco contratistas generales s.a.c se manifestó un nivel regular del 36.9% en el liderazgo transformacional siendo equivalente a 24 trabajadores encuestados lo cual indica que al tener un liderazgo regular la evaluación de desempeño también es regular ; el 43.1 % manifiesta tener un nivel alto de liderazgo transformacional se contaría con nivel alto en la d1 - evaluación de desempeño consecuentemente nivel es alto.

Tabla 14*Cruce de Liderazgo Transformacional y el Comportamiento Laboral*

		Comportamiento Laboral			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Liderazgo Transformacional	Regular	Recuento	1	16	14	31
		% Del Total	1,5%	24,6%	21,5%	47,7%
	Alto	Recuento	0	5	29	34
		% Del Total	0,0%	7,7%	44,6%	52,3%
Total		Recuento	1	21	43	65

% Del Total 1,5% 32,3% 66,2% 100,0%

Fuente. Ambos cuestionarios

Interpretación: Cruce de la variable v1: liderazgo transformacional y la segunda dimensión el comportamiento laboral de la variable v2 concluye lo siguiente: del total de trabajadores encuestados en el grupo insyco contratistas generales s.a.c se manifiesta un nivel regular del 1.5% en el liderazgo transformacional siendo equivalente a un trabajador encuestado quien refleja aquello; un 24.6 % de encuestados equivalente a 16 trabajadores manifiesta tener un regular nivel de liderazgo transformacional lo que refiere que el comportamiento laboral también sería regular; así mismo un 44.6% de encuestados equivalente a 29 trabajadores indica que existe un nivel alto del liderazgo transformacional en la empresa lo que sostendría que el comportamiento laboral también sería alto.

Tabla 15

Cruce de Liderazgo Transformacional y la Motivación Laboral

		Motivación Laboral			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Liderazgo	Regular	Recuento	2	23	6	31
Transformacional		% Del Total	3,1%	35,4%	9,2%	47,7%
	Alto	Recuento	0	7	27	34
		% Del Total	0,0%	10,8%	41,5%	52,3%
Total		Recuento	2	30	33	65
		% Del Total	3,1%	46,2%	50,8%	100,0%

Fuente. Ambos cuestionarios

Interpretación: Cruce de la variable v1: liderazgo transformacional y la tercera dimensión la motivación laboral de la variable v2 concluye lo siguiente: del total de trabajadores encuestados en el grupo insyco contratistas generales s.a.c se manifiesta un nivel bajo del 3.1% en la motivación laboral al contar con un regular liderazgo transformacional indicado con un equivalente de 2 trabajadores encuestados. Al contar con un 35.4% equivalente a 23 encuestados muestra un

nivel regular en el liderazgo transformacional lo que sostiene que se brinda una motivación laboral regular consecuentemente, no obstante 27 trabajadores equivalentes a 41.5% de encuestados manifiesta un nivel alto en el liderazgo transformacional en consecuencia la motivación laboral es alta.

Tabla 16

Cruce de Liderazgo Transformacional y la Satisfacción Laboral

		Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Liderazgo	Regular	Recuento	2	21	8	31
Transformacional		% Del Total	3,1%	32,3%	12,3%	47,7%
	Alto	Recuento	0	2	32	34
		% Del Total	0,0%	3,1%	49,2%	52,3%
Total		Recuento	2	23	40	65
		% Del Total	3,1%	35,4%	61,5%	100,0%

Fuente. Ambos cuestionarios

Interpretación: Cruce de la variable v1: liderazgo transformacional y la cuarta dimensión la satisfacción laboral de la variable v2 concluye lo siguiente: del total de trabajadores encuestados en el grupo insyco contratistas generales s.a.c se manifiesta un nivel bajo del 3.1% en la satisfacción laboral al contar con un nivel regular liderazgo transformacional indicado con un equivalente de 2 trabajadores encuestados. Al contar con un 32.3% equivalente a 21 encuestados muestra un nivel regular en el liderazgo transformacional lo cual sostiene que se brinda una satisfacción laboral regular consecuentemente, no obstante 32 trabajadores equivalentes a 49.2% de encuestados manifiesta un nivel alto en el liderazgo transformacional en consecuencia la satisfacción laboral es alta.

Tabla 17

Cruce de Liderazgo Transformacional y el Compromiso Laboral

		Compromiso Laboral	Total
--	--	--------------------	-------

			Regular	Alto	
Liderazgo	Regul	Recuento	25	6	31
Transformaci	ar	% Del Total	38,5%	9,2%	47,7%
onal	Alto	Recuento	8	26	34
		% Del Total	12,3%	40,0%	52,3%
Total		Recuento	33	32	65
		% Del Total	50,8%	49,2%	100,0%

Fuente. Ambos cuestionarios

Interpretación: Cruce de la variable v1: liderazgo transformacional y la quinta dimensión la compromiso laboral de la variable v2 concluye lo siguiente: del total de trabajadores encuestados en el grupo insyco contratistas generales s.a.c se manifiesta un nivel regular de 38.5% en el liderazgo transformacional equivalente a 25 trabajadores encuestados del total de la muestra indicando que en el compromiso laboral también sería de nivel; adicional a ello un 40.0% de encuestados manifiestan que existe un nivel alto en el liderazgo transformacional equivalente a 26 encuestados lo que sostiene que consecuentemente existe un nivel alto de comportamiento laboral en la empresa.

Contrastación de Hipótesis

Prueba de normalidad

Para la prueba de normalidad se optó por Kolmogórov-Smirnov puesto que la muestra a ser encuestada es mayor a 50 unidades o individuos, adicional a esto en base a los resultados obtenidos en la prueba de distribución se contrasto que la investigación usa los estadísticos no paramétricos (RHO de spearman); se usaron los siguientes pasos para llegar a la obtención de resultados.

Se creo una hipótesis nula e hipótesis alterna

H0: NO existe una relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022 (distribución paramétrica)

H1: SI existe una relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022(distribución no paramétrica)

Prueba estadística: prueba de normalidad mediante SPSS

Regla de decisión:

Si el SIG.< 0.05 se rechaza la H0 y se acepta la H1 (estadístico no paramétrico)

Si el SIG.> 0.05 se acepta la H0 y se rechaza la H1 (estadístico paramétrico)

Tabla 18

Pruebas De Normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	Estadístico GI	Sig.	Estadístico GI	Sig.
Liderazgo Transformacional	,119	65	,024	,936
Evaluación De Desempeño	,207	65	,000	,874
Comportamiento Laboral	,182	65	,000	,912
Motivación Laboral	,182	65	,000	,912
Satisfacción Laboral	,159	65	,000	,916
Compromiso Laboral	,173	65	,000	,926

A. Corrección De Significación De Lilliefors

Fuente. Elaboración propia

Interpretación:

Mediante los resultados obtenidos se puede apreciar lo siguiente: ninguna de las variables y dimensiones de la investigación cuenta con un Sig. > mayor a 0.05 resultado que demuestra que ninguna de las variables y dimensiones es de carácter normal lo que significa que se rechaza la H0 y se acepta la H1 (estadístico no paramétrico) demostrando que la investigación es de estadísticas no paramétricas porque no hay una distribución normal.

Tabla 19*Rango de relación Rho Spearman*

RANGO	RELACION
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: tomada de Perez (2019) Adaptada por Mondragón (2014)

Prueba de hipótesis general

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022

H0: NO Existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022

H1: SI Existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se procede a rechazar la H0 y se acepta la H1

Tabla 20*Prueba de hipótesis general*

			Liderazgo transformacional	Rendimiento laboral.
Rho de spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,845
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Rendimiento laboral.	Coeficiente de correlación	,845	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Interpretación:

En base a los resultados obtenidos se logra determinar un nivel de Sig. de 0.00 lo que indicaría que se rechaza la H0 y se acepta la H1 puesto que de acuerdo a la regla de decisión si en el resultado se da un Sig. ≤ 0.05 se rechaza la H0 y se acepta a H1 respaldando la hipótesis general planteada la cual es Existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022 Así mismo al contar con una correlación de 0.845 cuenta con una correlación positiva fuerte. Entre las variables de estudio.

Prueba de hipótesis específica 1 – primera dimensión

Existe relación entre el liderazgo transformacional y la Evaluación de desempeño del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022

H0: NO Existe relación entre el liderazgo transformacional y la Evaluación de desempeño del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022

H1: SI Existe relación entre el liderazgo transformacional y la Evaluación de desempeño del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se procede a rechazar la H0 y se acepta la H1

Tabla 21*Prueba de hipótesis específica 1*

Correlaciones		Liderazgo transformacional	Evaluación de desempeño
Rho de spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,730
		N	,000
	Evaluación de desempeño	Coeficiente de correlación	65
		Sig. (bilateral)	,730
		N	,000
			65

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

Interpretación:

En base a los resultados obtenidos se logra determinar un nivel de Sig. de 0.00 lo que indicaría que se rechaza la H0 y se acepta la H1 puesto que de acuerdo a la regla de decisión si en el resultado se da un Sig. ≤ 0.05 se rechaza la H0 y se acepta a H1 respaldando la hipótesis específica planteada la cual es Existe relación entre el liderazgo transformacional y la Evaluación de desempeño del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022 Así mismo al contar con una correlación de 0.730 cuenta con una correlación positiva considerable. Entre la variable independiente la primera dimensión de la variable independiente (Rendimiento laboral)

Prueba de hipótesis específica N2 – segunda dimensión

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el Comportamiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022

H0: NO Existe relación entre el liderazgo transformacional y el Comportamiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022

H1: SI Existe relación entre el liderazgo transformacional y el Comportamiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se procede a rechazar la H0 y se acepta la H1

Tabla 22

Prueba de hipótesis específica 2

		Liderazgo transformacional	Comportamiento laboral
Rho de spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,601
		N	65
	Comportamiento laboral	Coeficiente de correlación	,601
		Sig. (bilateral)	,000
		N	65

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

Interpretación:

En base a los resultados obtenidos se logra determinar un nivel de Sig. de 0.00 lo que indicaría que se rechaza la H0 y se acepta la H1 puesto que de acuerdo a la regla de decisión si en el resultado se da un Sig. ≤ 0.05 se rechaza la H0 y se acepta a H1 respaldando la hipótesis específica planteada la cual es Existe relación entre el liderazgo transformacional el Comportamiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022 Así mismo al contar con una correlación de 0.601 cuenta con una correlación positiva considerable. Entre la variable independiente la segunda dimensión de la variable independiente (Rendimiento laboral).

Prueba de hipótesis específica N3 – Tercera dimensión

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el Comportamiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022

H0: NO Existe relación entre el liderazgo transformacional y el Comportamiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022

H1: SI Existe relación entre el liderazgo transformacional y el Comportamiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se procede a rechazar la H0 y se acepta la H1

Tabla 23

Prueba de hipótesis específica 3

		Liderazgo transformacional		Motivación laboral	
Rho de spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,729	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	65	65	
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,729	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	65	65	

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

Interpretación:

En base a los resultados obtenidos se logra determinar un nivel de Sig. de 0.00 lo que indicaría que se rechaza la H0 y se acepta la H1 puesto que de acuerdo a la regla de decisión si en el resultado se da un Sig. ≤ 0.05 se rechaza la H0 y se acepta a H1 respaldando la hipótesis específica planteada la cual es Existe relación entre el liderazgo transformacional la Motivación laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022 Así mismo al contar con una

correlación de 0.729 cuenta con una correlación positiva considerable. Entre la variable independiente la tercera dimensión de la variable independiente (Rendimiento laboral).

Prueba de hipótesis específica N4 – cuarta dimensión

Existe relación entre el liderazgo transformacional y la Satisfacción laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022

H0: NO Existe relación entre el liderazgo transformacional y la Satisfacción laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022

H1: SI Existe relación entre el liderazgo transformacional y la Satisfacción laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se procede a rechazar la H0 y se acepta la H1

Tabla 24

Prueba de hipótesis específica 4

Correlaciones			Liderazgo transformacional	Satisfacción laboral
Rho de spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,796
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,796	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Interpretación:

En base a los resultados obtenidos se logra determinar un nivel de Sig. de 0.00 lo que indicaría que se rechaza la H0 y se acepta la H1 puesto que de acuerdo a la

regla de decisión si en el resultado se da un Sig. ≤ 0.05 se rechaza la H0 y se acepta a H1 respaldando la hipótesis específica planteada la cual es Existe relación entre el liderazgo transformacional la Satisfacción laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022 Así mismo al contar con una correlación de 0.796 cuenta con una correlación positiva fuerte. Entre la variable independiente la cuarta dimensión de la variable independiente (Rendimiento laboral)

Prueba de hipótesis específica N5– quinta dimensión

Existe relación entre el liderazgo transformacional y la Satisfacción laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022

H0: NO Existe relación entre el liderazgo transformacional y la Satisfacción laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022

H1: SI Existe relación entre el liderazgo transformacional y la Satisfacción laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se procede a rechazar la H0 y se acepta la H1

Tabla 25

Prueba de hipótesis específica 5

		V1 Liderazgo Transformacional	Compromiso Laboral
Rho de Liderazgo spearman Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,731
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	65	65
Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	,731	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	65	65

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

Interpretación:

En base a los resultados obtenidos se logra determinar un nivel de Sig. de 0.00 lo que indicaría que se rechaza la H0 y se acepta la H1 puesto que de acuerdo a la regla de decisión si en el resultado se da un Sig. ≤ 0.05 se rechaza la H0 y se acepta a H1 respaldando la hipótesis específica planteada la cual es Existe relación entre el liderazgo transformacional el Compromiso Laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022 Así mismo al contar con una correlación de 0.731 cuenta con una correlación positiva considerable. Entre la variable independiente la quinta dimensión de la variable independiente (Rendimiento laboral).

V. DISCUSIÓN

La investigación realizada tuvo como objetivo primordial Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. Así mismo en la investigación se busca identificar la relación existente entre las dimensiones del rendimiento laboral y la variable de liderazgo transformacional.

Para llevar a cabo la investigación se justificó teóricamente al realizarse una búsqueda conceptual de diversos autores teóricos que contrastaron brindando aportes y beneficios la relación de entre el objetivo de estudio y la problemática presentada en la empresa, adicional a esto la problemática principal de la investigación se encuentra relacionada directamente a las teorías usadas para la investigación.

Sumando a lo mencionado con anterioridad desde el punto metodológico la investigación se desarrolló por medio de la aplicación de diversas herramientas, así como la aplicación del cuestionario elaborado por los investigadores y aprobado por los expertos pertenecientes a la universidad cesar vallejo. Lo cual servirá como referencia para otros estudios e investigaciones relacionadas al objeto de estudio.

Así mismo se justificó de manera práctica lo siguiente; que la investigación recopilada en esta investigación servirá para los futuros investigadores y apoyará en la ampliación de conocimiento en relación a las variables del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral investigación que permitirá mejorar el ambiente y la capacidad laboral en la empresa en la que se está ejecutando .Finalmente, desde un punto de vista social la investigación realizada apoyara a la empresa y podrá establecer tácticas y medidas para incrementar el nivel del liderazgo en la institución y así generar un sentido de pertenencia en el trabajador , por tanto, esta investigación apoyara a las personas que deben aprender y conocer más sobre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboras en una empresa de construcción .

El cuestionario utilizado para la investigación fue validado por juicio de expertos de la Universidad César Vallejo – ate el cual conto con un nivel de confiabilidad de 0,943 un nivel de confiabilidad excelente en relación a los 37 elaborados en base a las variables de estudio los cuales son elementos del

instrumento de recolección de datos y una confiabilidad de 0,916 lo cual sostiene que si existe un nivel de confiabilidad excelente en relación a los 22 elementos pertenecientes a la variable de liderazgo transformacional y una confiabilidad de un 0,853 en Alfa de Cronbach lo cual sostiene que si existe un nivel de confiabilidad muy bueno en relación a los 15 elementos del instrumento de recolección de datos pertenecientes a la variable del rendimiento laboral.

En base a los resultados obtenidos en las variables de estudio las cuales son el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. Los autores podrán contrastar y realizar las deducciones correspondientes con los antecedentes citados anteriormente en la investigación, por lo cual se tomará en consideración los resultados más relevantes de los antecedentes.

Al ser el objetivo principal de la investigación Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. Se utilizó el programa SPSS estadística el cual determino por medio de los resultados lo siguiente; de acuerdo a la figura 2 tabla 5 perteneciente a la variable de liderazgo transformacional un 52,31% de encuestados indico que existe un alto nivel de liderazgo, así como un 47.69% de ellos sostuvo que en la empresa se da un liderazgo regular. Situación que se debe tomar en cuenta por el dueño de la empresa. por otra parte, en la figura 3, tabla 6 correspondiente a la variable del rendimiento laboral un 60% de encuestados indico que existe un alto nivel de rendimiento en la empresa no obstante el 40% restante indica que existe un nivel regular del rendimiento laboral. En la empresa situación por la cual se debe controlar y brindar seguimiento.

Pero al examinar la relación entre las variables de estudio de acuerdo a los resultados obtenidos en las tablas cruzadas se observa que existe un nivel regular de liderazgo transformacional con un 35.4% de encuestados indicando que a un nivel regular de liderazgo el rendimiento laboral también es regular y un 47.7% de encuestados sostuvo que si se da un nivel alto de liderazgo transformacional lo cual genera un nivel elevado de rendimiento laboral en la empresa consecuentemente. Resultados corroborados en la tabla 20 por las pruebas de correlación Rho de Spearman y un Sig. ≤ 0.000 indican que al tener un Rho = 0.845 cuenta con una correlación positiva fuerte.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se determina y afirma que el liderazgo transformacional si tiene relación con el rendimiento laboral.

Resultados que encuentran eco en la investigación, de *Liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los empleados de la corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica 2020*. De Minaya,B (2020), al contar con una fiabilidad de 0.892 en Alfa de Cronbach y una correlación de Rho de Spearman positiva de 0.839 entre las variables de estudio. Lo cual permitió demostrar que si existe una correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral.

Adicional a esto Roncallo y Roqueme (2021), en su investigación *Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en una Entidad Estatal*, conto con una confiabilidad de 0.70 y 0.94 en su instrumento de recolección de datos mediante el método descriptivo – correlacional utilizando el programa SPSS 26. la variable V1 compuesta por comunicación inspiracional, estimulación intelectual, apoyo y reconocimiento personal del liderazgo mostrando una correlación positiva con la dimensión es de la variable V2 *Engagement Laboral*: vigor, dedicación, adsorción. de igual manera la correlación de las variables y sus dimensiones mostraron resultado correlacional positivo y altas entre sí destacando en la variable V1 un valor de 0.82 y en la variable V2 0.92 demostrando una relación existente en la cual el Engagement es afectada por el liderazgo transformacional. concluyendo en la importancia de los lideres en las instituciones y el impacto que ellos generan en la gestión del recurso humano.

Continuando con la justificación de los resultados obtenidos Atahuaman, M. (2021), En su tesis realizada, *El liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021*.contaron con una confiabilidad de 0.891 y un de tipo aplicada con una relación efectiva fuerte de 0.855 entre las variables de estudio; Aceptando la hipótesis alterna por lo mismo se la conclusión siguiente: el liderazgo transformacional si afecta al rendimiento laboral mejorando sustancialmente la producción, así como el estándar de compromiso en la institución.

Según Sanjeet, et al, el liderazgo transformacional es la búsqueda del líder por crear una conexión con sus trabajadores en el cual el líder transformacional se preocupa y vela por el crecimiento de sus seguidores (2021).

Por tanto, a pesar de brindarse el estudio de ambas variables en diferentes entornos queda demostrado que existe correlación en la interacción de las variables resonando en los resultados de las investigaciones referentes.

Habiendo realizado la evaluación de la interacción y relación de las variables principales de acuerdo al objetivo general de la investigación citando a los resultados obtenidos e investigaciones referentes se procede a evaluar de manera independiente los objetivos específicos del estudio, sus resultados e investigaciones referentes a ellas en las cuales basadas en la variable del liderazgo transformacional y cada una de las dimensiones del rendimiento laboral.

Detallando los resultados en la búsqueda del primer objetivo específico Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la evaluación de desempeño del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. mediante los resultados obtenidos por el programa SPSS estadística se determinó lo siguiente; en la figura 4 con un porcentaje de 53.8% se muestra que en la empresa hay un alto nivel del desempeño y 46.2% regular de acuerdo a la tabla 13 tablas cruzadas con un 36.9% se sostiene que con un liderazgo regular se da un desempeño regular y con un 43.1% sostiene que con un liderazgo alto de desempeño también será alto. Así mismo en la tabla 21 se cuenta con un Sig. de 0.00 y un Rho Spearman =0.730 indicando una correlación positiva considerable entre la variable 1 y la dimensión 1.

Estos resultados son apoyados por las siguientes investigaciones tales como Rovira. (2020). Su principal objetivo fue diagnosticar el dominio del líder transformador -V1 en el rendimiento docente - V2 tuvo un enfoque cuantitativo -no experimental – correlacional y descriptivo. Un 87.8% de encuestados demostraron que el liderazgo transformacional si influye en el desempeño docente y un 97.3% de encuestados revelo se confirmó que ya existe una influencia altamente positiva en relación del liderazgo transformacional en los desempeños laborales del colaborador.

Así mismo se halla concordancia en la investigación de Cruzado, R. (2020), el objetivo fundamental fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del laboratorio. Con un tipo no experimental -cuantitativa y correlacional, uso la encuesta, instrumento validado por expertos, tuvo una fiabilidad de 0.804 y 0.887 en Alfa de Cronbach.

Sus resultados fueron de 0.694 R. Spearman aceptando la hipótesis alterna manifestando una relación significativamente fuerte entre las variables indicadas en la investigación por tanto la aplicación del liderazgo transformacional en el laboratorio elevaría el nivel de satisfacción en los colaboradores al tener un líder que se preocupa por ellos y vela por su desarrollo.

Las investigaciones citadas demuestran la existencia de la correlación entre la variable de liderazgo transformacional y la dimensión del desempeño laboral. En diversos entornos los cuales sirven de apoyo para la contratación de resultados.

Contrastando los resultados obtenidos en la búsqueda del segundo objetivo específico Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el comportamiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. Gracias al programa SPSS estadística se determinó lo siguiente; se muestra en la figura 5 un 66.15% lo cual indica un alto nivel en el comportamiento laboral, un 32.31% muestra un nivel regular y un 1.54% un nivel bajo de comportamiento laboral; continuando con la tabla 14; tabla cruzada muestra un nivel alto de liderazgo con un 44.6% y consecuentemente en el comportamiento lo cual sostiene que con un liderazgo alto el comportamiento será alto. Así mismo en la tabla 22 se cuenta con un Sig. de 0.00 y un Rho Spearman =0.601 indicando una correlación positiva considerable entre la variable 1 y la dimensión 2.

Encontrando similitud en los resultados de Pastor (2020) conto con el objetivo principal de determinar la relación existente entre el diseño organizacional con el comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C. El tipo de investigación usada fue aplicada, con un nivel descriptiva – correlacional; el diseño de investigación es no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo; la población está conformada por 40 colaboradores, los cuales conforman la población total del estudio; el instrumento utilizado en el cuestionario, de tipo Likert, compuesto por 20 ítems, validada por un juicio de expertos con un alto grado de fiabilidad, con una correlación Rho Spearman de 0,758 y una Sig. 0,000. La conclusión después de conclusión después de haber procesado y analizado la información es que existe una correlación positiva considerable entre el diseño organizacional con el comportamiento organizacional en la empresa Soluciones Médicas Corporativas.

Lo cual sostiene que el liderazgo afecta al comportamiento de los colaboradores independientemente del entorno en el que se encuentra. Puesto que se encuentra similitud en ambas investigaciones.

Resaltando los resultados obtenidos en la búsqueda del tercer objetivo específico Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y motivación laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. mediante los resultados obtenidos por el programa SPSS estadístico se expuso lo siguiente; en la figura 6 se muestra un 50.77% lo cual indica que se cuenta con un alto nivel de motivación laboral así como un 46.15% que sostiene que existe un nivel regular de motivación ; de acuerdo a la tabla 15 de las tablas cruzadas con un 34% de nivel regular en el liderazgo se da un nivel regular en la motivación y con un 41.5% nivel alto en el liderazgo se eleva la motivación laboral Así mismo en la tabla 23 con un Sig. de 0.00 y un Rho Spearman =0.729 indicando un correlación positiva considerable entre la variable 1 y la dimensión 3.

resultado que se apoya en la investigación de López (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana*. desarrolló una censal conformada por 51 candidatos y 30 preguntas. se elaboró basado en las variables del estudio V1 clima organizacional y estas dimensiones son: motivación, liderazgo, comunicación, y trabajo en equipo. Así como las variables dependientes V2 desempeño laboral: compromiso organizacional, motivación laboral, calidad de trabajo. Y un resultado de 0.948 en Alfa de Cronbach lo siendo confiable, de tipo correlacional – cuantitativo, con una la escala de Likert. Concluyendo con una relación positiva entre las variables indicando que al aumentar la variable independiente; Clima organizacional aumenta consecuentemente la variable independiente rendimiento laboral. Así mismo determina una relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión de motivación laboral.

Encontrando eco en Dioses, Z. (2018), el objetivo general fue demostrar la mezcla de las variables independiente V1 y la variable dependiente V2. las cuales son el liderazgo transformacional y la motivación en la organización con una investigación de tipo correlacional- cuantitativo, no experimental. Se optó por la encuesta y el uso del cuestionario aprobado por experto con una confiabilidad de 0.836 y 0.840 en las V1 y V2 en Alfa de Cronbach. y un Rho de Spearman 0.890

entre las variables lo cual indica una relación existente entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral lo que sostendría lo siguiente que al ejercer un buen nivel de liderazgo transformacional se estaría dando mayor motivación entre los empleados de la organización Mota Engil.

También Conforme a Guevara, T. (2019), Conto con el propósito principal de comprobar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de carácter no experimental – transversal, uso el cuestionario generado en base a las dimensiones de la V1(carismático, consideración individualizada, estimulación intelectual, liderazgo inspiracional) y V2 (capacidad, motivación, ambiente) y un Alfa de Cronbach alto de 0.909 con validación se dio por juicio de expertos, obteniendo un resultado de 0.987 lo que demostrando una fuerte correlación efectiva entre las variables corroborando los resultados obtenidos en la búsqueda del cuarto objetivo específico el cual es Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. Expresan lo siguiente mediante el programa SPSS estadistic en la figura 7 con un 61.54% se muestra que existe un nivel alto de satisfacción laboral ella empresa siguiéndoles un 35.38% como una regular satisfacción y un 3.08% indica una satisfacción baja en la empresa adicional a ello en la tabla 16 de las tablas cruzadas se muestra un 32.3% que indica un nivel regular de liderazgo en la empresa por tanto la satisfacción es regular así como el Cruze de la variable de liderazgo y la dimensión 4 muestra un nivel alto de interacción al obtener un 49.2 % en interacción . continuando con los resultados de la dimensión cuenta con un Sig. de 0.00 y un Rho Spearman =0.796 indicando una correlación positiva muy fuerte entre la variable 1 y la dimensión 4.

Resultados que son sustentados con las siguientes investigaciones Villarroel (2020), En su investigación; *Líder y la satisfacción laboral en los integrantes de la Federación Universitaria Local de la Universidad Mayor de San Andrés*. Comprobó el vínculo del liderazgo V1 y la satisfacción laboral V2-. Con orientación cuantitativa, descriptiva -correlacional, no experimental obtuvo una fiabilidad de 0.879 en Alfa de Cronbach con escala de Likert, muestreo no probabilístico y una rho de Spearman 0.705 y mostro una vinculación significativa positiva entre la satisfacción laboral y el liderazgo. concluyéndose que a mayor liderazgo en las organizaciones mejor índice de satisfacción laboral en el colaborar. mejorando su rendimiento

consecuentemente.

Se encuentra similitud en Cruzado, R. (2020), y la confirmación del objetivo fundamental fue establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del laboratorio, de carácter no experimental – transaccional con orientación cuantitativa y diseño correlacional, se dio una muestra de 46 colaboradores con el método de encuesta, y el cuestionario validado por expertos, basado en las dimensiones de cada variable mencionada el liderazgo transaccional y el rendimiento laboral, con una fiabilidad de 0.804 y 0.887 en Alfa de Cronbach y un Rho de Spearman = 0.694 R. indico una compatibilidad correlacional aceptando la hipótesis alterna manifestando una relación significativamente fuerte entre las variables por tanto la aplicación del liderazgo transformacional en el laboratorio elevaría el nivel de satisfacción en los colaboradores al tener un líder que se preocupa por ellos y vela por no solo las metas de la institución sino también por el desarrollo de ellos lo cual es un gran aporte por parte de este trabajo académico para el presente informe.

Por lo consiguiente al encontrar similitud en los trabajos de Villarroel (2020) y Cruzado, R. (2020) se demuestra que el liderazgo transformacional interfiere en la dimensión mencionada independientemente del entorno en el que se estudia.

Detallando los resultados en la búsqueda del quinto objetivo específico Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. De acuerdo a los resultados obtenidos por el programa SPSS estadístico se determinó lo siguiente; en la figura 8 con un porcentaje de 50.77% se muestra que en la empresa hay un nivel regular de compromiso laboral y un 49.23% en nivel alto lo que indicaría que el compromiso no se da de manera adecuada, de acuerdo a la tabla 17 de tablas cruzadas con un 38.5% se sostiene que con un liderazgo regular el compromiso laboral es regular y con un 40% sostiene que con un liderazgo alto el compromiso laboral también será alto. Así mismo en la tabla 25 se cuenta con un Sig. de 0.00 y un Rho Spearman =0.731 indicando una correlación positiva considerable entre la variable 1 y la dimensión 5.

López (2021). cuenta con resultados similares en su investigación *Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana*. desarrolló una censal conformada por 51 candidatos y 30

preguntas. se elaboró basado en las variables del estudio V1 clima organizacional y estas dimensiones son: motivación, liderazgo, comunicación, y trabajo en equipo. Así como las variables dependientes V2 desempeño laboral: compromiso organizacional, motivación laboral, calidad de trabajo. Y un resultado de 0.948 en Alfa de Cronbach lo siendo confiable, de tipo correlacional – cuantitativo, con una la escala de Likert. Concluyendo con una relación positiva entre las variables indicando que al aumentar la variable independiente; Clima organizacional aumenta consecuentemente la variable independiente rendimiento laboral. Así mismo determina una relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión de motivación laboral.

Así mismo se encuentra eco en la investigación de Bustillos (2016) tema, *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.C distribuciones S.A del Cantón Riobambaen*. Siendo su objetivo demostrar la relación de ambas variables con 30 libros, 5 revistas, 10 artículos y varios documentos digitales. Los cuales sirvieron para generar el cuestionario en base a las dimensiones de liderazgo, clima. el cual se aplicó por muestreo censal a 10 colaboradores así mismo los resultados obtenidos aceptan la hipótesis alterna que sostiene que una incidencia por medio del clima organizacional y desempeño de los trabajadores afectando el comportamiento, el rendimiento, los niveles de motivación y compromiso. un 70% de trabajadores se siente comprometido al momento de realizar su trabajo, sosteniendo que a mejor clima se dará un mejor desempeño en los colaboradores de la empresa.

Por lo tanto López (2021) y Bustillos (2016), en sus investigaciones relacionadas a la variable de liderazgo transformacional y la dimensión de comportamiento laboral hallan similitud en los resultados obtenidos lo cual indica la interacción y observación de dichos elementos en otro entorno.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación y en base a la información recopilada en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022 se obtienen las siguientes conclusiones.

Primera, En base a los resultados obtenidos se logró determinar un nivel de Sig. de 0.00 lo que indicaría que se rechaza la H0 y se acepta la H1 puesto que de acuerdo a la regla de decisión si en el resultado se da un Sig. ≤ 0.05 se rechaza la H0 y se acepta a H1 respaldando la hipótesis general planteada la cual es Existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Así mismo al contar con una correlación de 0.845 cuenta con una correlación positiva fuerte. Entre las variables de estudio.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se determina y afirma que el liderazgo transformacional si tiene relación con el rendimiento laboral. De igual manera a mayor aplicación del liderazgo transformacional en los trabajadores mayor será el rendimiento de ellos según un 47.7% en las tablas cruzadas, no obstante, aún persiste un nivel regular de liderazgo con un 35.4% lo cual indica que aún debe afianzarse el nivel de liderazgo en la empresa.

Segunda, Teniendo en cuenta la variable del liderazgo transformacional y la dimensión de la evaluación del desempeño, así como los resultados obtenidos se logra determinar un nivel de Sig. de 0.00 lo que indicaría que se rechaza la H0 y se acepta la H1 puesto que de acuerdo a la regla de decisión si en el resultado se da un Sig. ≤ 0.05 se rechaza la H0 y se acepta a H1 respaldando la hipótesis específica planteada la cual es Existe relación entre el liderazgo transformacional y la Evaluación de desempeño del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022 Así mismo al contar con una correlación de 0.730 cuenta con una correlación positiva considerable. Entre la variable independiente la primera dimensión de la variable independiente (Rendimiento laboral).

Por lo cual se concluye que el liderazgo transformacional influye de manera directa y considerable en la dimensión de la evaluación del desempeño de la variable 2 al tener un Rho Spearman =0.730. de igual modo de acuerdo a los

gráficos y tablas cruzadas se muestra un alto nivel del desempeño con un 53% pero se tiene un 46.2% de colaboradores que aún están con un desempeño regular, si bien existe una correlación positiva considerable. Aun se debe tomar consideración por los métodos aplicados para medir el desempeño en el colaborador.

Tercera, En relación a la variable de liderazgo transformacional y la dimensión del Comportamiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022 se logra determinar un nivel de Sig. de 0.00 lo que indicaría que se rechaza la H0 y se acepta la H1 puesto que de acuerdo a la regla de decisión si en el resultado se da un Sig. ≤ 0.05 se rechaza la H0 y se acepta a H1 respaldando la hipótesis específica planteada la cual es Existe relación entre el liderazgo transformacional el Comportamiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022 Así mismo al contar con una correlación de 0.601 cuenta con una correlación positiva considerable. Entre la variable independiente la segunda dimensión de la variable independiente (Rendimiento laboral).

Se concluye que si existe correlación ente la variable de liderazgo transformacional y la dimensión del comportamiento laboral con una correlación de 0.601 cuenta con una correlación positiva considerable. Indicando que la ejecución del liderazgo influye en el comportamiento laboral de la empresa de igual forma en los gráficos expuesto aún se cuenta con un nivel bajo de comportamiento laboral indicado con un 1.5% y un nivel regular de 32.31% lo que indicaría que aún hay colaboradores que no se comportar en relación a las metas institucionales de la empresa.

Cuarta, En relación a la variable del liderazgo transformacional y la motivación laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022 y los resultados obtenidos se logra determinar lo siguiente; en la figura 6 se muestra un 50.77% lo cual indica que se cuenta con un alto nivel de motivación laboral así como un 46.15% que sostiene que existe un nivel regular de motivación ; de acuerdo a la tabla 17 de las tablas cruzadas con un 34% de nivel regular en el liderazgo se da un nivel regular en la motivación y con un 41.5% nivel alto en el liderazgo se eleva la motivación laboral Así mismo en la tabla 24 con un Sig. de 0.00 y un Rho Spearman $=0.729$ indicando un correlación positiva considerable

entre la variable 1 y la dimensión 3.

Se concluye que si existe una correlación e interacción entre la motivación laboral y el liderazgo determinando que a mayor influencia del liderazgo mayor motivación de los colaboradores. Así mismo de acuerdo a los gráficos no se muestra mucha diferencia entre el nivel alto o regular de liderazgo transformacional en relación a la motivación lo que sugiere que al contar con un nivel regular cerca al 50% la motivación laboral no crece indicando que se debe presentar mayor seguimiento en el entorno para generar mayor crecimiento.

Quinta, En relación a la variable de liderazgo transformacional y satisfacción laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. en la figura 7 con un 61.54% se muestra que existe un nivel alto de satisfacción laboral siguiéndoles un 35.38% como una regular satisfacción y un 3.08% indica una satisfacción baja en la empresa adicional a ello en la tabla 18 de las tablas cruzadas se muestra un 32.3% que indica un nivel regular de liderazgo en la empresa por tanto la satisfacción es regular así como el Cruce de la variable de liderazgo y la dimensión 4 muestra un nivel alto de interacción al obtener un 49.2 % en interacción, continuando con los resultados de la dimensión cuenta con un Sig. de 0.00 y un Rho Spearman =0.796 indicando una correlación positiva muy fuerte entre la variable 1 y la dimensión 4.

Al contar con una 61.54% de nivel alto en satisfacción se demuestra que la aplicación del liderazgo a nivel de la dimensión de satisfacción laboral es adecuada no obstante no se debe dejar de lado el resultado de 35.38% de nivel regular y un nivel bajo de 3.08% lo que implica que existen trabajadores que no están satisfechos con la empresa que puede ir mejorando. De acuerdo a las tablas cruzadas se demuestra que la variable en mención y la dimensión de satisfacción interactúan de manera adecuada así mismo al tener una rho de 0.796 se cuenta con una correlación positiva fuerte lo que permita aceptar la investigación de estudio por consecuente el nivel de satisfacción en empresa es elevado y bueno.

Sexta, En relación a la variable de liderazgo transformacional y compromiso laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. en la figura 8 con un porcentaje de 50.77% se muestra que en la empresa hay un nivel regular de compromiso laboral y un 49.23% en nivel alto lo que indicaría que el

compromiso no se da de manera adecuada, de acuerdo a la tabla 19 de tablas cruzadas con un 38.5% se sostiene que con un liderazgo regular el compromiso laboral es regular y con un 40% sostiene que con un liderazgo alto el compromiso laboral también será alto. Así mismo en la tabla 24 se cuenta con un Sig. de 0.00 y un Rho Spearman =0.731 indicando una correlación positiva considerable entre la variable 1 y la dimensión 5.

Se concluye lo siguiente que si existe una correlación e interacción entre la dimensión del compromiso laboral y la variable del liderazgo transformacional en los colaboradores; de acuerdo al 50.77% de resultados se demuestra que existe un nivel de compromiso regular en la empresa lo cual indica que falta aplicar mayor compromiso de los colaboradores a las metas institucionales de la organización .adicional a esto de acuerdo a las tablas cruzadas se muestra una interacción adecuada entre las variables la cual sostiene que al tener un nivel regular del liderazgo el nivel de compromiso es regular . no obstante, se cuenta con una correlación positiva considerable de 0.731 en Rho de Spearman. lo cual indica que si existe una relación significativa entre la variable 1 y la dimensión 5 del rendimiento laboral.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos, conclusiones y trabajos que apoyan la investigación se recomienda lo siguiente.

En base a las conclusiones obtenidas y los resultados expuestos en relación al liderazgo transformacional y rendimiento laboral se cuenta con el conocimiento de que si existe correlación entre las variables de estudios las cuales son el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C. se recomienda que se realicen capacitaciones contantes al personal de la empresa preocupándose por su desenvolvimiento y crecimiento laboral y personal , capacitar a los lideres de grupo en la gestión y aplicación del liderazgo transformacional puesto que aún existe un nivel regular de 50.77% que indicaría que no se aplica el liderazgo de manera adecuada y por lo tanto el rendimiento es bajo , a lo cual se debe poner mayor énfasis en ello para obtener mayor compromiso por parte de los trabajadores para mejorar el rendimiento.

De acuerdo a los resultados obtenidos, trabajos previos y conclusiones en relación al liderazgo transformacional y la Evaluación de desempeño del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. se recomienda que se establezcan tipos de evaluación de desempeño al personal tales como evaluación de 360 grados, evaluaciones grupales en conjunto con la aplicación del liderazgo en la empresa lo cual a su vez generara un mayor rendimiento en la institución incrementando el rendimiento del colaborador.

De acuerdo a los resultados obtenidos ,trabajos previos y conclusiones en relación a la variable del liderazgo transformacional y la dimensión del comportamiento laboral en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022 se recomienda que se elabore un plan de seguimiento a los colaboradores mapeando el comportamiento laboral así como crear espacio y entornos agradables para ellos de igual manera se debe disminuir o desaparecer el nivel bajo de comportamiento le incrementar de manera gradual el liderazgo en los colaboradores así como llevar cursos y capacitaciones de evaluación de comportamiento para los lideres de grupo lo cual apoyara a generar un nivel elevado de confianza en la empresa mejorando el comportamiento laboral.

En base a los resultados obtenidos, trabajos previos y conclusiones en relación a la variable de liderazgo transformacional y la motivación laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022 se recomienda lo siguiente : continuar con los trabajos de motivación laboral aplicando métodos de equipo e individuales llevar un control adecuado de el desenvolvimiento del colaborador y en relación a ellos brindar reconocimiento e incentivos que generen el trabajar un nivel de motivación para continuar con su trabajo.

De acuerdo a los resultados obtenidos, trabajos previos y conclusiones en relación al liderazgo transformacional y satisfacción laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. Se recomienda seguir con los proyectos que este aplicando la empresa así mismo realizar periódicamente una evaluación del nivel de satisfacción en la empresa por parte de los colaboradores. estableciendo nuevos métodos que apoyen a general la satisfacción laboral en el colaborador. Así mismo poner énfasis en los trabajadores que no se encuentren satisfecho con a la empresa y determinar el por qué, escuchando sus ideas e inquietudes.

Se recomienda realizar reuniones y capacitación con los colaboradores mapear cada 3 meses el nivel de compromiso del colaborador por una o y luego cada 6 meses puesto que esto nos permitirá identificar porque el compromiso regular predomina en la empresa adicional a esto. Generar un espacio grato para el colaborador establecer un programa se sugerencias para mantener una comunicación con el trabajador esto generara el ellos una sensación de integración y pertenencia lo que elevara el compromiso en el colaborador. Y todo esto se dará utilizando un adecuado liderazgo transformacional por parte de los coordinadores de grupo.

REFERENCIAS

- Abrashoff, K. (2019). *“Liderazgo: Poderosas Habilidades De Liderazgo Para Influir Y Mejorar La Comunicación”*. Biblioteca Nacional del Peru. <https://bpdigital.bnp.gob.pe/info/liderazgo-poderosas-habilidades-de-liderazgo-para-influir-y-mejorar-la-comunicacion-00191527>
- Antuash Jempes, M. (2018). *La motivacion laboral mejora la productividad en la empresa Rio Hotel SRL Bagua - 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan, Pimentel]. Archivo digital. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4834/Antuash%20Jempets.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asprea, S. L. (2021). *Estudio el compromiso organizacional en los trabajadores de una fundación en Chile*. [Tesis de maestría, Universidad de Chile, Santiago]. Archivo digital. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/182580/Tesis%20-%20Santiago%20Saenz%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Atahuaman Mosquera, D. (2021). *El liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88684>
- Baena, P. (2017). *Metodología de la investigación: serie integral por competencias*. Mexico: Grupo Editorial Patria, S.A. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas d e Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d_e_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Balasuriya, B., & Perera, G. (2021). The Impact of Transformational Leadership on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement in Selected Porcelain Manufacturing Companies in Sri Lanka. *Vidyodaya Journal of Management*, 7, 01-16. <https://doi.org/10.31357/vjm.v7i1.5093>
- Bautista et al. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica Valor agregado*, 109-129.
- Bustillos Campaña, L. C. (2016). *El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa M.C. Distribuciones S.A. del Cantón Riobamba, Provincia de Chimborazo*. [Tesis de licenciatura,

- Universidad Técnica de Ambato]. Archivo digital.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24527/1/TESIS-LUC%C3%8DA-BUSTILLOS.pdf>
- Calderón, F. A. (2021). Liderazgo transformacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. Archivo digital.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/89073>
- Carbajal Delgado, K. B. (2021). *Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paramonga, Barranca 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73499/Carbajal_DKB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chagua, O. (2019). *Síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Net Axxes S.A.C., La Molina 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38669/Chagua_OLH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, C. F. (2019). *Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores del Hipermercado Tottus la Fontana, la Molina 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. Archivo digital.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/48984>
- Company Acsendo, a. C. (30 de 5 de 2022). Las 4 dimensiones del liderazgo transformacional. (©. C. Company., Ed.) Bogota, Colombia.
<https://blog.acsendo.com/las-4-dimensiones-del-liderazgo-transformacional>
- Cruzado Rodríguez, C. (2020). *Liderazgo transformacional y satisfaccion laboral en los trabajadores de un laboratorio de analisis clinico de la ciudad de trujillo, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte, Trujillo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/11537/25388>
- Dioses Zavala, J. S. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A,2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. Archivo digital.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/16114>
- Endang, K., & Febsri, S. (30 de April de 2022). The Influence of Human Relations

- and the Working Environment Towards Employee Work Ethic. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM)*, 2(1), 79 - 92.
<https://bbijbm.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/43/54>
- Erosa, N. (30 de Marzo de 2022). *Gerente de Domino's compite con sus empleados; ¿quién hace la pizza más rápido?* Obtenido de Merca2.0:
<https://www.merca20.com/gerente-de-dominos-pizza-competencia-tiktok/>
- Gallardo Echenique, E. (2017). *Metodología de la investigación : manual autoformativo interactivo*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental, Lima]. Archivo digital. <http://repositorio.continental.edu.pe/>
- Galvez, R., Aguinaga, V., & al, e. (2019). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en una institucion publica*. Lima: Apogeo.
- Gestion, D. (2019, abril 29). Aptitus: "86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes". *Diario Gestión*
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/?ref=gesr>
- Goetz, N., & Wald, A. (2022, marzo 3). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *ELSERVIER :International Journal of Project Management*, 251 - 261.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0263786322000205?token=4C2ACBD0C762928D61040DEEDA354076E619C3E07B6C6DA3FD4ED15E798BAB4C4A5CA215B84E0D5C62F6F29BAA57792A&originRegion=us-east-1&originCreation=20220618002129>
- Guanilo, P. W. (2017). *El liderazgo transaccional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay - 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/16710>
- Guevara Torres, C. I. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz el marañon E.I.R.L. Lambayeque, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Lima]. Archivo digital.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1>

- Guillen, V. V. (2021). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad - Ucayali*. 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89269>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6 °). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Idrogo, B. R. (2018). *Clima organizacional y su relación con la motivación en la unidad de gestión educativa local -UGEL provincia de Lambayeque – 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo]. Archivo digital. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2020/1/TL_IdrogoBendezuRosmery.pdf
- Layaman et al. (2021). The mediating effect of proactive knowledge sharing Among transformational leadership, cohesion, and Learning goal orientation on employee performance. *Business: Theory and Practice*, 22(2), 470–481. <https://doi.org/10.3846/btp.2021.13365>
- Lopez Neira, A. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana*. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil.]. Archivo digital. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Mahmoud et at. (2022). Relation between Organizational Culture and Job Satisfaction among Staff Nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 13(1), 1080-1090. https://ejhc.journals.ekb.eg/jufile?ar_sfile=634492
- Manage, V. C. (2017, septiembre 8). *ALU EXPERIENCE*. Obtenido de Liderazgo: <https://valuexperience.com/deficit-de-liderazgo-causas-y-posibles-soluciones/>
- Matthijs, b. (2020). Preface to the Special Issue on “The Impact of Resilience in Developing Individual and Organizational Capacity to ‘Bounce Back’ from Challenges”. *SAGE*, 22(4), 347-352.

- <https://doi.org/10.1177/1523422320949132>
- Megawaty, M., Hamdat, H., & et al. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, <https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/86/92>
- Minaya Bazán, D. M. (2020). *Liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73371>
- Mohammed, A., & Muhammad, A. (20 de Mayo de 2019). Do Psychological Diversity Climate, HRM Practices, and Personality Traits (Big Five) Influence Multicultural Workforce Job Satisfaction and Performance? Current Scenario, Literature Gap, and Future Research Directions. *SAGE*, 1-14. <https://doi.org/10.1177/2158244019851578>
- Monchon Lazo, C. F. (2020). *Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa PGS SAC – Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51715>
- Muh, S. (2022). Compromiso Organizacional, Competencia en la Satisfacción Laboral y Desempeño Docente: Enfoque de la Teoría del Aprendizaje Social. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40 - 56. <https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/156/102>
- Murillo Romero, R. L. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad del Rosario, Bogota, Colombia]. Archivo digital. https://doi.org/10.48713/10336_30221
- Nur et.al. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *ATM :APTISI Transactions on Management*, 6(1), 74 - 81. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i1.1722>
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108 - 122. <https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/182/125>

- Ortiz, R. R. (2021). *Relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente. Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9882>
- Osores Olivos, N. J. (2019). *Liderazgo transformacional y su incidencia en la satisfacción Laboral de los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno, Chiclayo 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad de Lambayeque, Chiclayo]. Archivo digital. <https://repositorio.udl.edu.pe/handle/UDL/368>
- Paitan, L., & Monge, L. (2020). *Estres academicoy habitos de estudioen estudiantes del nivel secundario de una institucioneducativa particular en huancavelica*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de los Andes, Huancayo]. Archivo digital. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1843/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1>
- Panez Morales, C. A. (2019). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa CN Minería y Construcción S.A.C., San Luis 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76161/Panez_MCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pastor, S. (2020). *Diseño y comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C., Lince 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53722/Pastor_SDF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perez, C. (2019). *Cultura organizacional y comportamiento laboral de los*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima]. Archivo digital. [Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/78331](https://hdl.handle.net/20.500.12692/78331)
- QuestionPro. (2022). *Blog sobre mejores prácticas de investigación de mercados y todo lo relacionado a encuestas online*. (©. 2. Encuestas, Editor) Obtenido de Comunicación organizacional: Definición, tipos y características: <https://www.questionpro.com/blog/es/comunicacion-organizacional/>
- Rahmizal, M., & Dewi, S. (30 de Abril de 2022). The Effect of Self-Efficacy and Job Satisfaction on Employee Performance in Employees Education and Culture Office South Coast District. *Bina Bangsa International Journal of Business*

- and Management (BBIJBM)*, 2(1), 68 - 78.
<https://doi.org/10.46306/bbijbm.v2i1.42>
- Recinto Universidad de Puerto Rico, R. (2018). Diseño de Investigación. *Centro de investigación*.
<https://www.uprm.edu/ademinvestiga/disenode-la-investigacion/>
- Redacción Gestión. (2022, febrero 18). El 87% de los CEO peruanos se siente estresado en el trabajo, según encuesta. *Gestión*.
<https://gestion.pe/economia/el-87-de-los-ceo-peruanos-esta-estresado-segun-encuesta-rmmn-noticia/>
- Redacción Trome. (2020, octubre 24). Tips de trabajo: Aprende mejorar tu rendimiento laboral. *Trome*.
<https://trome.pe/familia/tips-de-trabajo-aprende-a-mejorar-tu-rendimiento-laboral-noticia/>
- Roca, O. (2018). *Gestión de Compras y rentabilidad en la unidad de negocios de materiales de construcción de la empresa San Jorge Corp. E.I.R.L ,Ate-2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima]. Archivo digital.
- Roncallo Diaz, A. I., & Roqueme Quiñones, L. M. (2021). *Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en una Entidad Estatal*. [Tesis de maestría, Universidad del Rosario, Bogota]. Archivo digital.
https://doi.org/10.48713/10336_32488
- Rovira Jurado, I. R. (2020). *Liderazgo Transformacional y su Influencia en el Desempeño Docente*. [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil]. Archivo digital.
<http://repositorio.uq.edu.ec/bitstream/reduq/50586/1/ROVIRA%20JURADO%20IDELIZ.pdf>
- Sanjeet, G., Abbott, J., & Hassan, S. (2021, abril 8). Transformational Leadership and Employee Creativity in an Information Technology (IT) Enterprises: Moderating Role of Openness to Experience. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 10:2,2021.
<https://www.researchgate.net/publication/350723335>
- Shanti, B, & Shashi, A. (2017). *Handbook of Research Methodology :A Compendium for Scholars & Researchers*. India: EDUCREATION PUBLISHING.
https://www.researchgate.net/publication/319207471_HANDBOOK_OF_RESEARCH_METHODODOLOGY

- Taboada Quispe, C. (2019). *Liderazgo transformacional y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta*, 2019. [Tesis de pregrado, Universidad peruana de ciencias informáticas, Lima]. Archivo digital. <http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/305/TABOADA%20QUI%20SPE%2c%20CARLOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tuapanta, J., Duque, M., & Mena, A. (2017, diciembre). Alfa de Conbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADE*, 10, 37-48.
- UPR, R. U. (2018). *Diseño de Investigación*. Obtenido de Centro de investigación: <https://www.uprm.edu/ademinvestiga/disenio-de-la-investigacion/>
- Villarroel Serrate, S. E. (2020). *Liderazgo y la satisfacción laboral en los integrantes de la Federación Universitaria Local de la Universidad Mayor de San Andrés*. [Tesis de pregrado, Unidad Mayor de San Andrés, La paz]. Archivo digital. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24986/T-1281.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Wahyudi, W. (2018). The influence of job satisfaction and workexperience on lecturer performance of pamulang university. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Bussines*, 1(2), 221 - 230. <https://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/140>
- Walliman, N. (2018). *RESEARCH METHODS: THE BASICS*. Obtenido de <https://doi.org/10.4324/9780203836071>
- Zambrano, L. P. (2018, octubre 15). Evaluación del desempeño por competencias. *FIPCAEC*, 3(3), 37-52.
- Zarzoza. (s.f.). *El programa de lectura nivel 1 sobre la comprensión de lectura en niños que cursan el 3er grado de primari de nivel socioeconomico medio y bajo*.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de operacionalización de las variables

V1°	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición
El Liderazgo Transformacional	Según Monchon (2020), El líder se conecta de forma afectiva y emocional con sus colaboradores brindando seguridad mediante su carisma, comunicación y habilidades sociales, estableciendo relaciones humanas en el trabajo, lo cual eleva el valor motivacional y de compromiso de quien lo rodea, así mismo un buen líder puede crear y proyectar seguridad inspirando a seguirlo para conseguir un solo objetivo en conjuntos para el beneficio mutuo. (págs. 10, 11)	La variable de Liderazgo Transformacional del Colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. Fue medido en base al instrumento de recolección de datos llamado el cuestionario el cual se elaboró en relación a 5 dimensiones y 15 indicadores, de las cuales se elaborarán preguntas que deberán ser respondidas de acuerdo al modelo de la escala de Likert bajo las siguientes opciones: no, nunca (1) poco, casi nunca (2) regular, a veces (3) mayormente, casi siempre (4) sí, siempre (5)	Composición del Liderazgo transformaciona I	Liderazgo carismático	1	Escala de Likert de tipo ORDINAL
				Estimulación intelectual	2	
				Consideración individualizada	3	
				Líder inspiracional	4	
				Inteligencia emocional	5	
			Comunicación Laboral	Comunicación externa	6	
				Comunicación interna	7	
				Comunicación asertiva	8	
			Relaciones Humanas	Interacción laboral	9	
				Compartir entre compañeros	10	
			Motivación Inspiracional	Confianza en el líder	11	
				Sentido de compañerismo	12	
				Sentido de pertenencia	13	
			Clima laboral	Calidad de vida en el trabajo	14	
				Seguridad laboral	15	

V 2° Definición conceptual		Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
RENDIMIENTO LABORAL	El rendimiento laboral se describe como las acciones y conductas que sobresalen más las cuales presenta el factor humano y esto estimula el crecimiento tanto del personal como de la organización, así mismo el rendimiento es un grupo de características individuales las cuales son las cualidades, habilidades necesarias para que las personas puedan interactuar en el trabajo tales como: El comportamiento, el nivel de motivación, el compromiso que muestran y su nivel de satisfacción lo que afectara a su desenvolvimiento y producción en la empresa	la variable de Rendimiento Laboral del Colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. Se midió en base al instrumento de recolección de datos llamado el cuestionario el cual fue elaborado en relación a 5 dimensiones y 12 indicadores de las cuales se elaborarán preguntas que deberán ser respondidas, de acuerdo al modelo de la escala de Likert bajo las siguientes opciones: no, nunca (1) poco, casi nunca (2) regular, a veces (3) mayormente, casi siempre (4)	Evaluación de Desempeño	Aprendizaje	1	Escala de Likert de tipo ORDINAL
				Capacitación	2	
				Retroalimentación	3	
			Comportamiento laboral	Comportamiento individual	4	
				Comportamiento grupal	5	
			Motivación Laboral	Motivación interna	6	
				Motivación externa	7	
			Satisfacción Laboral	Satisfacción laboral	8	
				Nivel de satisfacción	9	
				Nivel de Recompensas	10	
			Compromiso Laboral	Identificación laboral	11	
				Compromiso participativo	12	

	(Bautista, Cienfuegos, & Aguilar, 2020)	sí, siempre (5)				
--	---	-----------------	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
FICHA DE ENCUESTA

Estimado cliente/colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables: El Liderazgo Transformacional y el Rendimiento Laboral del Colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

estoy de acuerdo

no estoy de acuerdo

INSTRUCCIONES

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

	1	2	3	4	5
ESCALA DE VALORACIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

V1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI	A VECES	CASI	SIEMPRE
Composición del Liderazgo transformacional	Liderazgo carismático	1	El supervisor apoya al personal incentivándolos a seguir creciendo constantemente					
		2	Sel supervisor crea un clima laboral alegre y tranquilo para poder trabajar a gusto					
	Estimulación intelectual	3	Mi supervisor nos motiva a ser creativos y experimentar nuevos retos laborales					
	Consideración individualizada	4	En mi trabajo escuchan mis ideas y las toman en consideración					
	Líder inspiracional	5	En mi trabajo se promueve la empatía, confianza y humildad entre compañeros					
		6	En mi trabajo nos incentiva a seguir preparándonos laboralmente					
	Inteligencia emocional	7	El supervisor sabe cómo y cuándo llamarte la atención si se ha cometido algún error en el trabajo					
		8	Tu supervisor tiene la capacidad de adaptarse a los cambios que se presentan y saber sobrellevarlos					
Comunicación Laboral	Comunicación externa	9	La institución sabe expresar correctamente su ideas y objetivos					
	Comunicación interna	10	La comunican entre mis compañeros y mi supervisor es clara y entendible					
	Comunicación asertiva	11	Existe un buen nivel de comunicación entre los trabajadores y el supervisor					
		12	La institución sabe llegar a su gente y entiende lo que sienten					
Relaciones	Interacción laboral	13	Realizan eventos para generar una relación más cercana entre nosotros					
		14	En mi institución se da el dialogo constante entre los trabajadores y el supervisor					
	Compartir entre compañeros	15	En mi empresa la institución se preocupa por darnos tiempo para compartir entre nosotros					
Motivación Inspiracional	Confianza en el líder	16	Tu supervisor te inspira confianza y seguridad en tu trabajo					
	Sentido de compañerismo	17	Mis colegas muestran compañerismo en el trabajo					
	Sentido de pertenencia	18	Siento que la empresa está comprometida con su personal					
		19	Me siento identificado con las metas y objetivos trasados por mi institución					

Clima laboral	Calidad de vida en el trabajo	20	El trabajo se respira un ambiente de alegría y tranquilidad					
		21	La empresa se preocupa por establecer un clima adecuado para sus trabajadores					
	Seguridad laboral	22	Sientes que en tu trabajo se da un clima familiar y cálido					

V2. RENDIMIENTO LABORAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Evaluación de Desempeño	Aprendizaje	1	En mi trabajo se incentiva al aprendizaje constante del trabajador					
	capacitación	2	En mi centro de labor se preocupan por capacitar a su personal					
	retroalimentación	3	El supervisor me ayuda a desarrollarme adecuadamente si comete algún error y corregirlo					
Comportamiento laboral	Comportamiento individual	4	Creo que mi desenvolvimiento laboral está relacionado a como me trata mi supervisor					
	Comportamiento grupal	5	En mi centro de labor todos trabajamos juntos para cumplir un objetivo trazado					
Motivación Laboral	Motivación interna	6	Siento que tengo la capacidad para trabajar en las áreas que me designen					
	Motivación externa	7	Mi jefe nos motiva constantemente a seguir nuestros sueños					
		8	Se dan charlas de motivacionales en mi trabajo					
Satisfacción Laboral	Satisfacción laboral	9	Me siento satisfecho en el puesto en el que me desempeño hoy en día					
	Nivel de satisfacción	10	Siento que estoy feliz con lo que hago día a día en mi trabajo					
	Nivel de Recompensas	11	Tu producción y desempeño es recompensado a través de algún incentivo					
		12	Si logramos las metas establecidas en menos tiempo la empresa nos reconoce de alguna manera					
Compromiso Laboral	Identificación laboral	13	Te sientes orgulloso de pertenecer a la empresa en la que laboras					
	Compromiso participativo	14	Te involucras constantemente en los problemas de la institución					
		15	Me siento comprometido con mi trabajo actualmente					

Anexo 3: Validación de Instrumentos (faltan colocar más validadores)



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. ALVA ARCE, Rosal César
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente Tiempo Parcial UCV
 I.3. Especialidad del experto: Administración – Recursos Humanos
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: DORIA YACÓN KAREN YANINA
 TELLO LLACTAHUAMAN BRANDON OSHIRO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					89
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					89
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					89
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					89
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					89
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					89
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Miguel Bardales Cárdenas
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente -DTC
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: DORIA YACÓN KAREN YANINA
 TELLO LLACTAHUAMAN BRANDON OSHIRO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autores del instrumento: Doria Yacón, Karen Yanina

Tello Llactahuaman, Brandon Oshiro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. ALVA, ARCE, Rosel César
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente Tiempo Parcial
 I.3. Especialidad del experto: Administración – Recursos Humanos
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: DORÍA YACÓN KAREN YANINA
 TELLO LLACTAHUAMAN BRANDON OSHIRO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					89
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					89
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					89
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					89
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					89
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					89
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- L1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Miguel Bardales Córdova
 L2. Cargo e Institución donde labora: Docente UCV-DTC
 L3. Especialidad del experto: Administración
 L4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 L5. Autor del instrumento: DORIS YACÓN KAREN YANINA
 TELLO LLACTAHUAMAN BRANDON OSHIRO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Maybuena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
PROMEDIO DE VALORACIÓN						83

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- L1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
 L2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 L3. Especialidad del experto: Investigación
 L4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 L5. Autores del instrumento: Doria Yacón, Karen Yanina

Tello Llactahuaman, Brandon Oshiro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

Anexo 4: Matriz de datos

		VARIABLE 1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																					
ED AD	EST.CI VIL	ite m1	ite m2	ite m3	ite m4	ite m5	ite m6	ite m7	ite m8	ite m9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22
18	1	3	4	2	5	3	4	4	3	5	4	1	4	5	3	2	4	5	4	5	2	2	2
22	1	2	2	4	1	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4
24	1	3	3	2	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5
50	3	3	3	2	2	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	2	2	4	4	3
33	2	3	2	2	3	2	1	5	3	3	2	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	3	4
30	1	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
45	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4
25	1	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
20	1	2	2	2	1	3	4	3	3	2	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
33	2	3	3	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
32	2	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	5	3	4	3
36	1	5	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	2
28	1	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
34	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
42	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2
41	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5
55	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4
58	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4
29	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	2	5	3	4	5	5

27	3	4	5	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4
43	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	2	2	4	3	4	3
33	2	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
32	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
38	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	3	4	5	2	2	3	3	4
28	2	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4
26	1	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
25	2	2	4	4	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	3	4	2
24	1	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
32	2	3	2	4	3	4	4	2	2	4	4	3	5	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4
31	2	4	2	4	3	2	4	4	3	4	4	2	5	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4
30	2	5	4	4	3	3	4	2	4	4	5	2	5	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2
19	1	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4
20	1	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4
36	1	3	2	2	3	2	1	5	3	3	2	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	3	4
55	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
22	1	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4
33	3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
44	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4
25	1	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	2
28	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
29	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5
32	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4

36	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
38	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
45	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	3	2	4	5	4	5	3	2	2
49	5	3	2	3	4	3	3	3	2	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2
51	3	3	2	3	5	3	3	3	2	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2
52	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
60	3	5	2	2	2	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	5
18	1	4	5	5	2	5	5	4	5	4	2	5	2	2	4	5	2	2	5	3	5	5	5
20	2	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5
19	1	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
55	2	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
22	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4
19	1	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
20	1	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	2
33	1	2	1	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
44	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	4	4
57	3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
20	1	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5
33	1	2	2	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2
40	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
38	2	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
38	2	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
36	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4

VARIABLE 2 RENDIMIENTO LABORAL													
item 24	item 25	item 26	item 27	item 28	item 29	item 30	item 31	item 32	item 33	item 34	item 35	item 36	item 37
5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	3	4	5	4
5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5
5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5
2	5	5	4	4	4	2	2	3	2	3	5	2	2
4	2	4	2	2	2	4	4	3	2	5	5	2	4
4	4	4	2	2	2	4	4	3	2	4	3	2	4
4	2	4	2	2	2	4	4	3	2	5	3	2	4
4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4
3	5	4	3	3	3	3	3	4	5	5	3	5	3
3	5	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3
4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5
4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4
3	5	5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	3	4
3	5	5	4	3	3	3	4	4	3	5	5	3	4
3	5	5	4	3	3	3	4	2	3	5	3	3	4
3	5	5	4	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5
3	5	5	4	3	3	3	4	4	3	5	5	3	4
4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
2	4	5	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3
2	4	5	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
2	4	2	2	4	2	2	3	5	5	2	4	5	3
2	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	4	3
4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3
4	4	3	2	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4
2	5	5	4	5	4	2	2	3	2	3	4	2	2
4	2	4	2	4	2	4	4	3	2	5	3	2	4
4	4	5	2	5	2	4	4	3	2	4	3	2	4
4	2	4	4	5	2	4	4	3	2	5	3	2	4
4	4	4	2	2	2	4	4	3	2	4	3	2	4
4	5	4	2	2	2	4	3	4	4	5	3	4	3
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4

5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3
4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	2	3
3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	2	3
4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	2	4	5
4	2	4	2	2	2	4	3	2	3	4	2	3	3
4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5
4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	2	4	3
4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	5	5	3	3	3	4	3	3	2	3	5	2	3
4	2	4	2	2	2	4	4	3	2	5	2	2	4
3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	2	2	2	4	3	3	5	5	3	5	3
4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5
3	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4
3	5	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4

D1.V1.SU MA	D2.V1.SU MA	D3.V1.SU MA	D4.V1.SU MA	D5.V1.SU MA	V1.SU MA	V1.R ECO DIFIC ADO	D1.V1.RECO DIFIC ADO	D2.V1.RECO DIFIC ADO	D3V1.RECO DIFIC ADO	D4.V1.RECO DIFIC ADO	D5.V1.RECO DIFIC ADO	V2.SU MA	D1.VE.SU MA	D2.V2.SU MA	D3.V2.SU MA	D4.V2.SU MA	D5.V2.SU MA	V2.R ECO DIFIC ADO	D1.V2.RECO DIFIC ADO	D2.V2.RECO DIFIC ADO	D3.V2.RECO DIFIC ADO	D4.V2.RECO DIFIC ADO	D5.V2.RECO DIFIC ADO
28.00	14.00	10.00	18.00	6.00	76	2	2	2	2	3	1	62	13	7	14	15	13	3	3	2	3	3	3
26.00	14.00	14.00	16.00	12.00	82	3	2	2	3	3	3	62	14	7	12	17	12	3	3	2	3	3	3
32.00	16.00	15.00	15.00	14.00	92	3	3	3	3	3	3	66	14	8	13	19	12	3	3	3	3	3	3
29.00	18.00	12.00	13.00	11.00	83	3	2	3	3	2	2	67	14	8	13	19	13	3	3	3	3	3	3
21.00	11.00	11.00	12.00	10.00	65	2	2	2	2	2	2	49	11	9	10	10	9	2	2	3	2	2	2
24.00	10.00	6.00	8.00	10.00	58	2	2	2	1	1	2	47	8	6	8	14	11	2	2	2	2	2	2
24.00	10.00	10.00	8.00	12.00	64	2	2	2	2	1	3	46	10	6	8	13	9	2	2	2	2	2	2
24.00	9.00	6.00	8.00	10.00	57	2	2	1	1	1	2	45	8	6	8	14	9	2	2	2	2	2	2
20.00	13.00	13.00	18.00	14.00	78	2	2	2	3	3	3	61	14	8	13	16	10	3	3	3	3	3	2
29.00	20.00	13.00	18.00	13.00	93	3	2	3	3	3	3	55	11	7	9	17	11	2	2	2	2	3	2
30.00	12.00	11.00	16.00	10.00	79	2	3	2	2	3	2	57	11	8	9	16	13	3	2	3	2	3	3
28.00	19.00	11.00	17.00	9.00	84	3	2	3	2	3	2	60	13	7	12	16	12	3	3	2	3	3	3
36.00	18.00	14.00	18.00	14.00	100	3	3	3	3	3	3	66	14	9	13	18	12	3	3	3	3	3	3
36.00	19.00	13.00	18.00	14.00	100	3	3	3	3	3	3	67	13	10	13	18	13	3	3	3	3	3	3

36.00	18.00	14.00	18.00	12.00	98	3	3	3	3	3	3	67	14	8	14	18	13	3	3	3	3	3	3
36.00	15.00	13.00	18.00	13.00	95	3	3	3	3	3	3	61	12	8	12	17	12	3	3	3	3	3	3
25.00	12.00	14.00	16.00	13.00	80	2	2	2	3	3	3	56	11	9	9	15	12	3	2	3	2	3	3
29.00	12.00	14.00	16.00	13.00	84	3	2	2	3	3	3	57	11	9	9	16	12	3	2	3	2	3	3
27.00	11.00	11.00	12.00	14.00	75	2	2	2	2	2	3	53	11	9	9	14	10	2	2	3	2	2	2
28.00	12.00	14.00	16.00	13.00	83	3	2	2	3	3	3	56	11	9	9	16	11	3	2	3	2	3	2
24.00	16.00	11.00	12.00	10.00	73	2	2	3	2	2	2	57	13	9	12	14	9	3	3	3	3	2	2
36.00	18.00	14.00	18.00	14.00	100	3	3	3	3	3	3	66	13	9	13	18	13	3	3	3	3	3	3
36.00	17.00	14.00	18.00	13.00	98	3	3	3	3	3	3	67	14	8	14	18	13	3	3	3	3	3	3
30.00	17.00	11.00	13.00	10.00	81	3	3	3	2	2	2	62	12	8	11	18	13	3	3	3	2	3	3
29.00	12.00	14.00	16.00	13.00	84	3	2	2	3	3	3	57	11	9	9	16	12	3	2	3	2	3	3
34.00	19.00	13.00	18.00	13.00	97	3	3	3	3	3	3	67	13	10	13	18	13	3	3	3	3	3	3
21.00	12.00	10.00	10.00	9.00	62	2	2	2	2	2	2	46	8	7	6	14	11	2	2	2	1	2	2
22.00	16.00	14.00	17.00	13.00	82	3	2	3	3	3	3	54	10	9	10	14	11	2	2	3	2	2	2
24.00	16.00	10.00	14.00	11.00	75	2	2	3	2	2	2	56	12	6	12	14	12	3	3	2	3	2	3
26.00	15.00	11.00	13.00	11.00	76	2	2	3	2	2	2	47	8	4	8	15	12	2	2	1	2	3	3

29.00	16.00	10.00	10.00	10.00	75	2	2	3	2	2	2	44	8	6	6	13	11	2	2	2	1	2	2
31.00	19.00	14.00	16.00	14.00	94	3	3	3	3	3	3	62	13	10	13	14	12	3	3	3	3	2	3
24.00	12.00	10.00	8.00	12.00	66	2	2	2	2	1	3	48	10	5	10	13	10	2	2	2	2	2	2
21.00	11.00	11.00	12.00	10.00	65	2	2	2	2	2	2	49	11	9	11	10	8	2	2	3	2	2	2
24.00	10.00	6.00	8.00	10.00	58	2	2	2	1	1	2	47	8	6	10	14	9	2	2	2	2	2	2
26.00	10.00	10.00	8.00	12.00	66	2	2	2	2	1	3	50	10	7	11	13	9	2	2	2	2	2	2
24.00	9.00	6.00	8.00	10.00	57	2	2	1	1	1	2	50	8	8	11	14	9	2	2	3	2	2	2
24.00	10.00	10.00	8.00	12.00	64	2	2	2	2	1	3	46	10	6	8	13	9	2	2	2	2	2	2
25.00	12.00	10.00	12.00	8.00	67	2	2	2	2	2	2	51	11	6	8	16	10	2	2	2	2	3	2
36.00	17.00	14.00	18.00	14.00	99	3	3	3	3	3	3	66	14	8	14	18	12	3	3	3	3	3	3
36.00	17.00	14.00	18.00	14.00	99	3	3	3	3	3	3	67	14	8	14	18	13	3	3	3	3	3	3
36.00	18.00	13.00	18.00	13.00	98	3	3	3	3	3	3	68	13	9	14	18	14	3	3	3	3	3	3
36.00	20.00	13.00	18.00	13.00	100	3	3	3	3	3	3	68	13	10	13	18	14	3	3	3	3	3	3
35.00	18.00	14.00	18.00	13.00	98	3	3	3	3	3	3	64	13	10	13	16	12	3	3	3	3	3	3
27.00	16.00	10.00	18.00	7.00	78	2	2	3	2	3	2	59	13	9	12	14	11	3	3	3	3	2	2
23.00	11.00	10.00	16.00	9.00	69	2	2	2	2	3	2	44	8	8	10	9	9	2	2	3	2	1	2

24.00	11.00	10.00	16.00	9.00	70	2	2	2	2	3	2	44	8	8	10	9	9	2	2	3	2	1	2
35.00	19.00	13.00	18.00	13.00	98	3	3	3	3	3	3	65	13	10	13	18	11	3	3	3	3	3	2
25.00	16.00	11.00	10.00	13.00	75	2	2	3	2	2	3	42	8	6	8	12	8	2	2	2	2	2	2
35.00	13.00	11.00	12.00	15.00	86	3	3	2	2	2	3	68	14	10	12	19	13	3	3	3	3	3	3
33.00	17.00	13.00	13.00	13.00	89	3	3	3	3	2	3	57	13	6	13	16	9	3	3	2	3	3	2
32.00	17.00	13.00	18.00	13.00	93	3	3	3	3	3	3	68	13	10	13	18	14	3	3	3	3	3	3
36.00	19.00	13.00	18.00	13.00	99	3	3	3	3	3	3	67	13	10	13	18	13	3	3	3	3	3	3
28.00	15.00	12.00	14.00	11.00	80	2	2	3	3	2	2	55	11	8	11	14	11	2	2	3	2	2	2
36.00	18.00	14.00	18.00	14.00	100	3	3	3	3	3	3	67	13	10	13	18	13	3	3	3	3	3	3
34.00	18.00	12.00	17.00	10.00	91	3	3	3	3	3	2	68	14	9	14	18	13	3	3	3	3	3	3
23.00	14.00	10.00	14.00	12.00	73	2	2	2	2	2	3	56	12	6	12	14	12	3	3	2	3	2	3
23.00	15.00	11.00	13.00	10.00	72	2	2	3	2	2	2	51	12	8	10	11	10	2	3	3	2	2	2
24.00	10.00	6.00	8.00	10.00	58	2	2	2	1	1	2	44	8	6	8	14	8	2	2	2	2	2	2
33.00	14.00	10.00	18.00	13.00	88	3	3	2	2	3	3	51	9	6	10	15	11	2	2	2	2	3	2
22.00	13.00	12.00	13.00	9.00	69	2	2	2	3	2	2	51	10	6	8	16	11	2	2	2	2	3	2
32.00	17.00	12.00	18.00	13.00	92	3	3	3	3	3	3	59	13	8	13	15	10	3	3	3	3	3	2

29. 00	17. 00	15. 00	17. 00	14. 00	92	3	2	3	3	3	3	3	66	14	9	13	18	12	3	3	3	3	3	3
31. 00	17. 00	13. 00	18. 00	14. 00	93	3	3	3	3	3	3	3	59	12	8	12	16	11	3	3	3	3	3	2
25. 00	12. 00	14. 00	16. 00	13. 00	80	2	2	2	3	3	3	3	55	11	9	9	15	11	2	2	3	2	3	2

Anexo 5: Autorización de aplicación de Instrumentos

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20609097184
Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal: Jean Pier, Soto Murillo	
Nombres y Apellidos Jean Pier, Soto Murillo	DNI: 43184878

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Karen Yanina, Doria Yacón Tello Llactahuaman, Brandon Oshiro	DNI: 47883377 72927231

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: 
Jean Pier Soto Murillo
Gerente General
GRUPO INSYCO SAC
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Fotos que constatan las evidencia en el centro laboral en la cual se realizo el estudio de investigación









UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CANDIA MENOR MARCO ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "El Liderazgo Transformacional y el Rendimiento Laboral del Colaborador en el Grupo Insyco Contratistas Generales S.A.C., Ate 2022", cuyos autores son TELLO LLACTAHUAMAN BRANDON OSHIRO, DORIA YACON KAREN YANINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 17 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CANDIA MENOR MARCO ANTONIO DNI: 10050551 ORCID: 00000-0002-4661-6228	Firmado electrónicamente por: MCANDIAM el 15-12- 2022 08:14:05

Código documento Trilce: TRI - 0444264