



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño
laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L,
Ica 2023.**

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

AUTOR:

Vasquez Amasifuen, Luz Milagros (orcid.org/0009-0000-1867-4001)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (orcid.org/0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a los seres más maravillosos que me pudo regalar ésta vida, mis queridos padres Mercedes Amasifuen Paredes y Croner Vásquez Vela, que son la fuente de mi motivación y lucha constante.

A mis hermanas Orfita, Becky, Alicia y hermano Gheyser por ese apoyo inmensurable durante todo el trayecto de mi vida, ya que todos ellos me impulsan a seguir cumpliendo mis objetivos personales y profesionales.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a quien dirige mi camino por el sendero del bien, a Dios, por concederme la dicha de seguir existiendo en este mundo.

A todas las personas más cercanas que me demuestran su aprecio y ayuda incondicional que hacen de mí una mujer muy valiente y capaz de lograr todos los objetivos que me proponga.

Finalmente agradezco a mis asesores Dr. Henry Huamanchumo Venegas y Mg. LuisAlberto Rivera Echegaray que formaron parte de este grandioso aprendizaje durante toda esta excelente experiencia de investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, 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: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SISTEMA CONTINUO JCM E.I.R.L, ICA 2023.", cuyo autor es VASQUEZ AMASIFUEN LUZ MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 23-11-2023 23:50:00

Código documento Trilce: TRI - 0663545





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VASQUEZ AMASIFUEN LUZ MILAGROS estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SISTEMA CONTINUO JCM E.I.R.L, ICA 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VASQUEZ AMASIFUEN LUZ MILAGROS DNI: 47430576 ORCID: 0009-0000-1867-4001	Firmado electrónicamente por: LUVASQUEZAM el 08- 12-2023 11:28:47

Código documento Trilce: INV - 1384410

Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
Índice de contenidos	vi
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de Investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	36

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de Investigación.....	12
Figura 2 Dimensión Ambiente laboral.....	18
Figura 3 Causas motivacionales.....	19
Figura 4 Causas Trascendentales.....	20
Figura 5 Niveles de dimensión.....	20
Figura 6 Dimensión Capacidad laboral.....	21
Figura 7 Dimensión Desarrollo.....	22
Figura 8 Trabajo en equipo.....	23
Figura 9 Niveles de dimensiones.....	24

Resumen

La actual investigación “Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica,2023”, tuvo como propósito, corroborar la relación que existe entre el desempeño laboral y el liderazgo transformacional. En esta investigación se empleó la metodología de tipo descriptiva, no experimental y correlacional de corte transversal con un enfoque cuantitativo. Asimismo, para el presente estudio se contó con el total de la población compuesta por los 20 colaboradores de la empresa antes mencionada, utilizando el cuestionario como herramienta, cuyos resultados son que el p-valor (valor de significancia) es igual a 0,000 versus a la significación estadística α igual a 0.05 ($p\text{-valor} < \alpha$) con un coeficiente de correlación de ($Rho=,0.854$); con un nivel de significación porcentual del 5%, se concluye que las causas motivacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. Concluyendo que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores en la ciudad de Ica 2023.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, Motivación, desempeño laboral, ambiente laboral.

Abstract

The current research "Transformational leadership and its relationship with the work performance of the workers of Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023", had the purpose of corroborating the relationship that exists between work performance and transformational leadership. In this research, the descriptive, non-experimental and cross-sectional correlational methodology with a quantitative approach. Likewise, for the present study, the total population composed of the 20 employees of the aforementioned company was counted, using the questionnaire as a tool, the results of which are that the p-value (significance value) is equal to 0.000 versus a the statistical significance α equal to 0.05 ($p\text{-value} < \alpha$) with a correlation coefficient of ($Rho=,0.854$); With a percentage significance level of 5%, it is concluded that the motivational causes are significantly related to the work performance of the company's workers. Concluding that transformational leadership is significantly related to job performance in workers in the city of Ica 2023.

Keywords: Transformational leadership, Motivation, job performance, work environment.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad podemos observar que las empresas tienen diversos problemas una de ellas es el liderazgo en la cual surge un impacto negativo en los empleados y es necesario establecer mecanismos que puedan mejorar el rendimiento de los trabajadores ya sea mediante las motivaciones otro tipo de cultura, en ello las empresas deben concebir recursos existentes de mejora continua con lo que se refiere a los salarios y la constante motivación hacia el personal observando estas que es un peligro eminente de la fuga de los talentos y como también la inestabilidad motivacional de todos los trabajadores que poseen las empresas.

La investigación se justificó dentro de los siguientes criterios. En lo teórico, según Martínez (2023) mencionó el nivel de conocimiento del líder es importante ya que en ello se percibe los trabajadores con un adecuado desempeño laboral; dicha problemática nos brindará aportes e información sustancial para futuras investigaciones y podrán ser adaptados a otras empresas. En el nivel práctico el autor Martínez (2023) indicó que con ellos los resultados obtenidos se permitirá retroalimentar, evaluar, y formular planes de trabajo con la finalidad de obtener una motivación y ambiente laboral adecuado, con la finalidad de obtener cambios y mejoras en los protocolos de atención y actuación en los trabajadores de la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L. como también en lo social el autor Martínez (2023) indicó que es de gran relevancia para las empresas públicas y/o privadas porque nos permitirá definir la relación entre liderazgo transformacional y el adecuado desempeño laboral, y así tener mejor producción, ventas y servicios que brinda la empresa. En lo Metodológico: Con los resultados que se obtengan se podrá efectuar un diagnóstico estable sobre el desarrollo laboral, facilitando una mejor comprensión en la problemática de la empresa. El cual va a generar una mejor identificación y prevención de problemáticas similares a la estudiada.

Asimismo, Salgado (2022), indica que las organizaciones están obligadas a trabajar para ser más creativas donde incluyen innovación para poseer sociedades más resistentes e inclusivas en nuestro medio.

De acuerdo a la realidad que presenta la empresa, se busca conocer como está influyendo el actual liderazgo en sus colaboradores, por lo que se formuló la pregunta ¿De qué manera el liderazgo transformacional, se relaciona con el

desempeño laboral, ambiente laboral y motivación de los trabajadores de la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023?

A nivel internacional, podemos observar que existen estudios que corroboran la existencia de liderazgo organizacional como también nos obliga a estar en constante evolución en ello. Según Cabrera (2016) en su trabajo sobre el “El Liderazgo transformacional en México”, definió conceptos sobre liderazgo, analizando los problemas de liderazgo en las empresas del país de México, cuyo resultado es el desinterés de parte de las empresas en formar capacitaciones y capacitadores en un clima laboral favorable; con el presente trabajo se pretende probar los diversos alcances que integran el liderazgo transformacional por que posee un alto impacto y cultura organizacional.

Al nivel nacional, según Diario Gestión (2020) informó que todas las actividades fueron suspendidas, la prohibición de ingreso a los locales como también el ingreso al personal gracias al confinamiento social del 2020 en ello se vio la necesidad de reducir el personal como también las jornadas laborales e implementar recortes salariales y otros de pérdidas familiares acerca de dicha pandemia en ello muchas empresas también se han podido notar el decaimiento sustancial de los trabajadores y el nivel productivo fue decreciéndose enormemente, y hoy en día a través de diferentes problemas medioambientales también se ve afectado cierta parte en el nivel de producción y cuanto nos referimos al sector de los servicios informáticos como también soportes técnico contiene la gama de problemas que muchas veces no son contempladas.

Según Pedraza (2010) indicó que existen muchas empresas en la cual contratan a personas de diferente género y también jóvenes servidores, a trabajadores con una finalidad de servir al cliente y en ellos todos son responsables de diferentes actividades y esto influye bastante en la satisfacción y productividad, en ello su nivel de desempeño como también su desarrollo profesional en las diferentes empresas existe un porcentaje mayoritario de 67% indicando que se encuentran comprometidos y sí es necesario ser reconocidos por toda la labor que desempeña y en ello existe un 14% de dichas empresas que solamente reciben incentivos a través de programas esperando que esto mejore (pp,43).

Asimismo, indica Mendoza (2006) precisó que hay una deficiencia de liderazgo en las empresas en la cual no solucionan problemas, y se genera la falta de

compromisos en los equipos de trabajo como también en los directivos que se encuentran inmersos en los problemas que tiene la empresa, la falta del compromiso del equipo de trabajo es una consecuencia del ambiente laboral y esto perjudica notablemente al personal y a las personas quienes lo dirigen.

Las empresas actuales no permiten laborar con personal desmotivado que eso produce la poca producción y como consecuencia el abandono circunstancial del trabajador como por ello es necesario conocer el compromiso laboral que tiene cada uno de los empleados con la empresa en la cual se encuentran contratados.

Bajo este contexto la empresa "Sistema Continuo JCM E.I.R.L", perteneciente a la ciudad de Ica cuenta con más de 10 años dedicada a la venta de equipos informáticos y otras dedicadas al soporte técnico, en ellos se deriva como cámara web, redes y otros servicios. Dicha empresa contiene 20 colaboradores que cuyo desempeño fue en el área administrativa comercial y también la colaboración de un personal que están dedicados a las plataformas digitales y redes sociales para poder lograr un alcance de ventas y brindar a sus clientes la facilidad de adquirir todos los productos que sea necesario de una manera accesible para obtener resultados óptimos. En primer lugar podemos notar que existe un ambiente laboral insatisfecho porque la mayoría de todos los trabajadores no se encuentran conforme por las diferentes funciones que se realiza debido a los diferentes cambios administrativos y los soportes técnicos que existe, y las funciones comienzan a variar a cambiar y se encuentra en caja otro se encuentra en Secretaría y así sucesivamente no existe un control adecuado como también se podrá notar un inadecuado clima laboral una carencia de entusiasmo y como también una resistencia al cambio. En segundo lugar, se puede notar una desmotivación ya que bajo el nivel de productividad como también la carencia de reconocimientos que es necesario para poder mejorar la productividad. En tercer lugar, surgen causas trascendentales que se vio reflejado en la empresa de parte de los colaboradores y se pudo notar en el servicio al cliente que no contempla protocolos adecuados como también renuncias no anunciadas compañeros de trabajos que son irrespetuosos en las tardanzas injustificadas, y entre otros.

En vista del estado actual de la empresa en su sistema de liderazgo, esta tesis tiene como objeto definir la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño, ambiente y motivación con los colaboradores.

Finalmente se pudo analizar que toda investigación cuantitativa es necesario formular la siguiente Hipótesis general: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023; y las hipótesis específicas: El ambiente laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023, Las causas motivacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023, Las causas trascendentales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto nacional, según Abad (2022) en su investigación realizada en el Perú, uno de sus objetivos fue determinar la relación existente entre el desempeño laboral y el liderazgo transformacional, como también el de los trabajadores de acreditar en el año 2020, cuya metodología tiene una investigación aplicada con un enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental con una correlación prospectiva y cuyo alcance es transversal mediante los parámetros de un método hipotético y deductivo. La muestra usada constituye a 20 trabajadores de una unidad educativa que se aplicó dos cuestionarios, el primero usa la variable de liderazgo transformacional que tiene 20 preguntas y la segunda es el desempeño laboral que constituye 18 preguntas y fueron validadas por un juicio de expertos que tuvieron una confiabilidad con una muestra de piloto de 20 trabajadores. El resultado que fue obtenido por el tesista en el primer cuestionario tiene un coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach = 0.986, y el segundo con un coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach = 0.985. La conclusión que tuvo el autor es que existe una relación muy significativa entre ambas variables estudiadas siendo una correlación positiva en la cual también se obtuvo valores similares en las diferentes dimensiones que se estudió.

Como también Morales (2022) indicó que tiene el objetivo de mejorar el clima organizacional en la entidad de la gerencia regional de educación del Valle en el año 2019. Tiene una metodología de una investigación aplicada con enfoque cualitativo diseño preexperimental, y en ello se aplicó un programa de liderazgo transformacional para poder medir el clima organizacional en la entidad correspondiente. Los resultados obtenidos usando la técnica de encuesta con escala de Likert con una población de 82 trabajadores de la gerencia regional de educación en el Valle que se observó, muchas deficiencias en las 5 dimensiones que fueron analizadas en el clima organizacional de todos los trabajadores en la cual se vio la necesidad de aplicar estrategias de liderazgo transformacional en la cual se obtuvo 0.49% ($P < 0.5$) de mejora que permitió tener resultados óptimos y arrojando en él datos favorables y mejorando el ambiente laboral. El tesista concluye que con la herramienta puede mejorar la estrategia con efectos positivos.

Según Guzmán (2022) en su investigación enfatizó como finalidad analizar la conexión entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en los procesos de matrícula durante la pandemia en la Universidad Continental de Huancayo en el año 2020. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo correlacional, no experimental, con una muestra censal que incluyó a los 64 trabajadores de las oficinas administrativas involucradas en el proceso de matrícula. Los resultados alcanzados con un nivel de confianza del 99%, mostraron que el valor P era menor a 0,01, lo que indicó una correlación significativa y positiva del 0,636 entre ambas variables. En conclusión, se encontró que durante la emergencia sanitaria sí existe una relación significativa entre las variables estudiadas y se pudo comprobar su mejora.

Asimismo indicó Delgado (2022) en su tesis que tuvo como objetivo analizar los distintos estilos de liderazgo quienes apoyan a potenciar el desempeño laboral de los trabajadores dentro de una organización su metodología es de enfoque cuantitativo descriptivo correlacional con 87 trabajadores en distintas áreas aplicando la técnica de la encuesta cómo también se aplicó dicha técnica que midió el desempeño laboral en sus 3 dimensiones de iniciativa laboral, trabajo en equipo y cooperación de todos los colaboradores utilizando la escala de Likert un total de 14 preguntas de los resultados alcanzados se observa que el liderazgo transformacional es puesto en la práctica en la mayoría de todos los colaboradores con una capacidad explicativa y se mostró el desempeño laboral alto en un 87% como también en medio de las entrevistas se evidenció que el tipo de liderazgo puede tomar un poco más de tiempo pero los resultados son muy constantes teniendo un aporte de un 95% de aumento predictivo en el desempeño laboral se concluye que todos los participantes ingresaron a un programa de liderazgo para transformación de edición en el año 2021.

Por otro lado, Saldarriaga (2021) indicó que el propósito de su investigación fue analizar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Zarumilla en la región Tumbes, Perú, en 2021. Se utilizó una metodología descriptiva no experimental, aplicada cuantitativa y correlacional, con una muestra de 89 trabajadores. Se empleó una técnica de encuesta con 02 cuestionarios de 12 preguntas cada uno,

utilizando la escala de Likert. Cuyos resultados obtenidos mostraron una alta influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral, con un 61,8%. Se utilizó Rho de Spearman con un valor de 0,680 para evaluar la influencia del liderazgo transformacional en las variables estudiadas, y se encontró una significación bilateral de 0,000. Las dimensiones también fueron evaluadas con coeficientes bastante elevados. En conclusión, se determinó que sí existe una influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad.

Asimismo, Nonato (2021) tuvo como propósito analizar cuál es la manera que se relaciona el liderazgo transformacional con el docente y su desempeño en la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino SánchezCarrión en la ciudad de huacho en el año 2020, el tipo de investigación que se usó fue correlacional no causal trabajó con un diseño no experimental se usó por única vez las variables de estudio como también menciona que su investigaciones aplicada considerando un aporte a futuras investigaciones, la muestra se conformó por 14 docentes de la Facultad de educación de la universidad antes mencionada y empleó la escala de Likert utilizando un software estadístico. Cuyos resultados se tuvo una correlación de $r = 0.967$ con un $(p < 5)$, se consideró que tienen una relación directa con alto nivel es decir que el liderazgo transformacional como también el desempeño laboral se relaciona de una manera muy directa esto es al cruzar las dos variables se incrementó el nivel dedesempeño. El tesista concluye que cumplió los objetivos que necesita la facultad para poder llegar a tener resultados óptimos de un beneficio integral en toda la facultad.

Avelladena (2020) en su tesis cuyo objetivo del estudio contiene cuatro componentes del liderazgo transformacional se utilizó 20 participantes mediante encuestas utilizando el análisis estadístico de Alfa de Cronbach con una prueba piloto de los mismos 20 participantes y cuyos resultados se evidenció que los líderes tienen un buen desempeño desde el punto de vista del liderazgo transformacional utilizando un componente de capacidad para entusiasmar transmitir confianza y respeto en un 4,4% después de la inspiración como también de la motivación y un 4,3% de la estimulación intelectual en ello promueve todos los nuevos enfoques para poder solucionar los problemas y obtuvo un menor

porcentaje de 3,8% por cada componente.

Para Quelal (2020) indicó que identificó cómo es la influencia entre el liderazgo y también el desempeño laboral en el área del personal ejecutivo comercial de ventas en la empresa Megadatos Netlife , dicha investigación se realizó en la ciudad de Quito y una población de 104 trabajadores en ello se evaluó el desempeño mediante un formulario de evaluación de encuesta y se trabajó con 8 líderes del área con cada uno de sus coordinadores y como también los jefes comerciales , los resultados obtenidos fue de desempeño muy bueno con un 41% del total de ejecutivos de ventas con una correlación de $r=0.941$ mostrando que existe una correlación positiva bastante alta con un nivel de significancia menor al 0,05 rechazando la hipótesis nula y así comprobando la hipótesis de investigación.

En el contexto internacional, Herrera (2019) en su tesis doctoral tuvo como objetivo analizar el marco teórico analítico como también un modelo de análisis para poder determinar los efectos que se generan en las relaciones entre el liderazgo transformacional específico y la innovación abierta como el desempeño en seguridad en las empresas mineras de la costa Caribe en la ciudad de Colombia, se utilizó un método de un enfoque cuantitativo. Los resultados que se obtuvo fueron con 520 encuestas al personal directivo como también operativo cuya tasa de respuesta es del 95% la cual se propone un modelo de análisis en ello bordea todos los límites del conocimiento planteado para poder llevar a las industrias mineras y enfocarse en acciones netamente concretas que ayuden y aporten conciencia y tecnología e innovación a todos los procesos de gestión de seguridad. Los resultados desde una perspectiva teórica y metodológica son de desarrollar modelos de análisis y escala de medición en el constructor de innovación abierta en un contexto netamente específico en seguridad, dichos resultados mejoran cada uno de estos procesos aumentando en un 95% la mejora en la innovación abierta en el campo de la seguridad, se confirma también un $r=0.985$ confirmando la influencia directa y positiva de todos los constructos sobre el desempeño de seguridad.

Se observa en las bases teóricas de estudio, en la variable liderazgo transformacional Palomino (2019) indicó que la gestión de personas es un proceso que se tiene que liderar y en ello muchos directivos lo confunden con un papel de Jefatura que aparentemente suele ser similares pero sus orígenes es un tema de

controversia que hasta el día de hoy se encuentran en estos procesos (Warren, 2018) indicó que es un fenómeno de liderazgo que a diferencia de otros conceptos ya que como muestra con claridad, estableciendodiferencias entre los directivos que administran y el líder que desarrolla al directivo y es centrado en los diferentes sistemas como también en sus estructuras de confianza, el líder es una persona con capacidad y se basa en controlar al grupo de personas de una forma muy amigable y de un punto de vista adecuado con una perspectiva de prospectiva a largo plazo con la finalidadde realizar y trabajar con la gente que se encuentra en el campo. Zalenick (1999) indicó que todos los directivos deben ser líderes personas que cuyos objetivos sean de acuerdo a tratar de solucionar y paliar los problemas existentes en el mercado como también desaparecer los conflictos que aseguran el fracaso de las empresas, en ello el autor considera que las organizaciones tienen diferentes tipos de problemas y se necesita líderes para poder solucionar dichos impases con actitudes no pasivas sino con actitudes proactivas que buscan oportunidades y como también recompensas bonificaciones que sean potenciales para poder aliar las empresas o los problemas o su entorno caótico en el mundo laboral y empresarial.

Siguiendo el aporte Chiavenato (2017) entrelazando con Maslow, ambos autores contemplan como un nivel de motivación una forma de interpretar basada en una pirámide, que clasifica de acuerdo al grado de importancia comotambién la influencia del comportamiento humano coma a dicha pirámide ayuda a jerarquizar 5 dimensiones que son necesidad de seguridad, fisiológicas, de estima, seguridad. En segundo lugar, tenemos la teoría de McClelland, donde argumenta que el logro, el poder y la propiedad son tres necesidades básicas que ayudarán a explicar su motivación en las personas. En tercer lugar, sin embargo, contamos con una o dos teorías de Herzberg, que nos dicen cuyos factores que contribuyen a la motivación son separados e independientes de factores que normalmente promueven la insatisfacción laboral y te explican de la siguiente manera: factores de higiene (insatisfacción). Se puede decir que los factores de higiene describen las condiciones de trabajo de los empleados y como indicadores mencionados son: compensación, políticas de la empresa, relaciones con los compañeros, condiciones de trabajo, supervisión cercana, segura y satisfactoria. Además, si hablamos de factores de motivación, nos relaciona con ayudar a los empleados

a utilizar sus talentos y crecer en su trabajo. Además, también verificamos si la motivación incluye el desarrollo, la realización profesional, porque se basa en realizar tareas desafiantes y que finalmente conducirán a resultados exitosos en su trabajo, como indicadores incluyen: ambiente laboral, causas motivacionales, causas trascendentales.

En ésta investigación se realizará el estudio de la variable de desempeño laboral según las siguientes dimensiones, ambiente laboral, causas motivacionales, causas trascendentales Chiavenato (2017).

En base a lo mencionado por MacClelland se puede decir que nuestra variable se basa a una teoría de Herzberg quien la cuál compara las 3 teorías como lo mencionó Chavienato (2017) como la jerarquía de necesidades la teoría de los dos factores y también la teoría de las necesidades que existe bastante similitud en ello Hertzberg señaló que el dinero no es un motivador, no quiere decir que no provoque alteraciones económicas, sino que no produce efectos fuertes y duraderos, principalmente en los empleados de nivel medio y superior el uso del dinero sin atender a la mejora de otras condiciones laborales. Para trabajadores de cierto nivel es importante la confianza sobre bonos o bonificaciones ya que aumentan la productividad sin necesidad de realizar actividades repetidas. Sin embargo, cabe señalar que el uso de los factores es muy probable que muestre un compromiso de la empresa que necesita a ampliar en el mediano plazo. Mejorando el ambiente laboral. Esto significa que tienes que invertir cada vez más en bonos y copagos.

En cuanto a la segunda variable que es el desempeño laboral se fundamenta en los siguientes autores, Kofman (2006) dicho desempeño se basa en resultados que el colaborador puede brindar al ejercer diversos tipos de tareas que asigna el jefe inmediato, en ello podemos ver que las diferentes entidades como también las organizaciones pueden calificar el desempeño para poder ser promovidos como también puede llegar a algunas bonificaciones laborales, Hogan (2018) y Correa (2016), en ello también nos explica que dichas tareas que se asigna en la actualidad como también los porcentajes de los trabajos son culminados de parte del colaborador, Hernández (2002) también afirmó que es importante determinar el nivel de colaboración que tiene el trabajador pero debería estar motivado de parte de un líder ya que sin ellos puede tener algunas dificultades en su labor como

también en su producción manufactura, en ello varios también aportan resultados de trabajos de investigación que se señaló en los antecedentes. Por último, Hirschman (2017) como Hughes (2007) ambos indicaron que el desempeño laboral es una reacción de la acción de los líderes que obedecen responsabilidades al puesto ya que cuentan con diferentes habilidades como también conocimientos que son aportados a cada una de las empresas que laboran.

En resumen, podemos decir que el liderazgo y el desempeño laboral son factores importantes para conseguir el logro o la meta en una organización a nivel individual, Hidalgo (2005, pp 7) ya que ambas variables deben ajustarse para lograr los objetivos hipotéticos, es decir no es suficiente que una persona elija habilidades y conocimientos, por el contrario, sus esfuerzos no son debidamente valorados, nos dice que, si logramos motivar a los empleados, harán lo que es imposible para cumplir con su misión, incluso con la suya propia, con fuerza, ganas y voluntad de trabajar siempre por la organización.

En este sentido Hernández (2002) habló de lo necesario que es describir los enfoques de cada una de las teorías de la motivación establecidas de manera que se denominan a continuación: necesidad. Al interno de una empresa, las personas tienen diferentes necesidades y los gerentes son responsables de influir en la motivación de los colaboradores y satisfacer esas necesidades. En este enfoque se pormenoriza las siguientes teorías como la teoría ERG de Alderfer y la teoría de necesidades de Maslow. Ahora, cuando se trata de diferencias individuales, significa que los individuos pueden diferenciarse en función de diferentes aspectos, ya sea: características particulares, virtudes fundamentales y la ocupación que realizan. Asimismo, este enfoque incluye las siguientes teorías: teoría de McClelland y la teoría de Herzberg. Finalmente, el cognitivo nos dice que las personas se sienten motivadas cuando se marcan metas porque se sienten aptos de alcanzarlas, ya que con su esfuerzo y perseverancia reciben galardones e incentivos. Esto explica la importancia de las siguientes teorías como el establecimiento de metas, la teoría de la equidad y la teoría de las expectativas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación

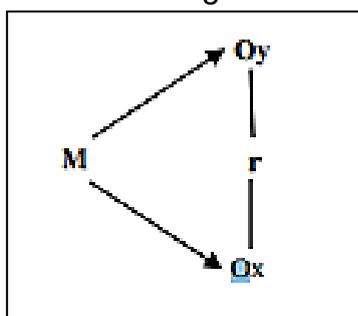
En el presente estudio se efectuó una investigación descriptiva relacional explicativa según lo cita Hernández y Mendoza (2018) indicaron que la investigación es aplicada cuando el problema que se pretende proponer y como también los objetivos se deben analizar y cumplir en ello, es de alcance descriptivo relacional explicativa ya que se describió cómo se comportan las variables en su estado natural por lo que se analizó la correlación y vinculación que se tienen en diferentes variables de investigación.

3.1.2. Diseño de investigación

Este estudio se llevó a cabo con un diseño no experimental según lo comentó Hernández (2022) y Hidalgo (2005), indicaron que el diseño es no experimental, porque no se manipulan las variables y es de corte transversal ya que el instrumento de investigación se aplicó de acuerdo con una sola muestra y en un determinado tiempo tal como aparece en la figura 1.

Figura 1

Diseño de Investigación



Nota. M: es la muestra, Oy: Liderazgo transformacional,

Ox: Desempeño laboral, r: es la relación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual: Es un tipo de liderazgo que realiza un cambio como también innova y aporta a la construcción de procesos de mejoras en la situación de las empresas y motiva al equipo según afirmó el autor Sosik (2022).

Definición operacional: Liderazgo transformacional se alude a la viabilidad que los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, lo cual se pueden notar en el ambiente laboral, causas motivacionales, causas trascendentales.

Escala de Medición: Ordinal. En el caso de las dimensiones:

- **Dimensión 1:** Ambiente laboral, indicó el autor Chiavenato (2017) nos describen las condiciones físicas donde laboran y sus características personales que aborda en las que el colaborador trabaja.
- **Indicadores:** Políticas de la empresa, remuneraciones, condiciones laborales, relaciones con los compañeros de trabajo, supervisión y seguridad.
- **Dimensión 2:** Causas motivacionales, según el autor Chiavenato (2017) nos indicó que tiene que ver con la cooperación de los trabajadores al usar su talento y debe prosperar en sus actividades y es necesario otorgar bonos por su labor.
- **Indicadores:** Reconocimientos, logros, independencia laboral,
- responsabilidad y promoción.
- **Dimensión 3:** causas trascendentales, según el autor Evia (2019) explicó que es creado por una persona, pero destinado a otra, es decir, el beneficio que una persona obtiene como resultado de sus acciones.
- **Indicadores:** Solidaridad, participación, servicio y apoyo.
- **Escala de medición:** Ordinal, se consideraron cinco (5) alternativas de jerarquía, con escala de Likert, que permitió utilizar la estadística de acuerdo a los datos existentes.

Variable 2: Desempeño laboral /Variable dependiente (efecto) Definición

conceptual: El desempeño gremial se basa mayormente de esfuerzo de cada trabajador y cuyo resultado es configurado de bien o mal de parte de cada uno de los inmediatos superiores según indicó Mejillón(2017).

Definición operacional: Calidad en el que el servidor ejerce un trabajo de acuerdo a lo programado y en una entidad, es por ello que los trabajadores de la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L estuvieron inmersos en dicha investigación.

Escala de Medición: Ordinal.

- **Dimensión 1: Capacidad laboral,** según el autor Chiavenato (2006) indicó que es la sumatoria de cada habilidad como también la postura de los trabajadores en la cual optimizan el tiempo a través de las prácticas como también la comunicación directa y que sea abierta dichos empleados han logrado compenetrarse llegando así obtener una calidad individual.
- **Indicadores:** Toma de decisiones, tiempo.
- **Dimensión 2:** Desarrollo, según el autor Chiavenato (2007) indicó que los trabajadores tienden a desarrollarse con diversas actitudes como también habilidades a través de diferentes prácticas que existe una de ellas es la comunicación, donde muchos empleados logran realizarse utilizando el mecanismo comunicativo abierto y directo.
- **Indicadores:** Métodos, ordenamiento.
- **Dimensión 3:** Trabajo en equipo, según el autor Chiavenato (2007) indicó que es un papel muy importante en la cual los colaboradores logran formar grupos de trabajo a través de un líder y llegan a concretar metas importantes de acuerdo al ambiente laboral en la cual se evaluado por su desempeño.
- **Indicadores:** Cooperación.
- **Escala de medición:** Se utilizó la forma ordinal que tuvo 5 diferentes opciones jerárquicas que nos permitieron cuantificar toda la información existente de acuerdo a la escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según el autor Hernández y Mendoza (2018) indicó que la población es la distribución de un grupo de acuerdo al lugar, el tiempo y circunstancia (p.174). Lo cual este estudio se realizó al total de 20 colaboradores que conforman la empresa, similar a la investigación que reportó el autor antes mencionado. Criterios de inclusión; se eligió a los colaboradores de ambos sexos como también de diferentes tipos de géneros comprendidos entre los 18 hasta los 60 años de la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L. Criterios de exclusión; se excluyeron a los clientes de la empresa de Sistema Continuo JCM E.I.R.L.

3.3.2. Muestra

El autor Hernández y Mendoza (2018) mencionó que es subconjunto de toda esta población y es necesario que sea significativa en la cual va a ser igual que la población porque ambos recopilan todos los datos existentes preestablecidos en la investigación. Por lo que la muestra de esta investigación fue igual a la población que se estudió siendo un total de 20 las personas de la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L.

3.3.3. Muestreo

Según el autor Otzen y Manterola (2022) afirmó que el muestreo es el proceso de elegir una muestra representativa de una población enorme para realizar una investigación o estudio. En otras palabras, es la técnica que se utiliza para adquirir información sobre una población sin tener que estudiar a todos los individuos que la conforman. En este estudio se aplicó el muestreo censal en toda la población.

3.3.4. Unidad de análisis

Estuvo representado por un colaborador de la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El autor Baena (2017) afirmó que el método es una combinación de reglas y procedimientos para que el interrogador establezca una relación con el sujeto de la investigación. Y la herramienta es la base sobre la que las tecnologías alcanzan sus niveles máximos.

En síntesis, se llevó a cabo una encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, siendo elaborado con 23 preguntas cerradas, distribuidas en 5 opciones de respuestas mediante la escala de Likert, el cual contiene los siguientes principios: Validez y Confiabilidad, Lavalidez y confiabilidad, según indicaron los autores López y Gómez (2006).

En éste sentido, se determinó la validez mediante el juicio de 03 expertos, y para la confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach, tal como semuestra en el anexo 7(tabla 1) de la presente investigación.

3.5. Procedimientos

La recopilación de información de ésta investigación, se desarrolló en la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L, ubicado en la ciudad de Ica, y estuvo enfocada en el personal administrativo y atención al cliente. La secuencia del procedimiento de recolección de datos se realizó de manera gradual, se inició con la carta de autorización de la empresa antes mencionada, siendo esta aceptada. Al mismo tiempo se solicitó que nos brindara las facilidades para poder concientizar a los trabajadores con respecto a la finalidad de la investigación, y con el permiso que me fue otorgado como investigadora emitido por el Gerente General se solicitó la confidencialidad de los datos de los encuestados y el informe final de la investigación. Se procedió a evaluar a los trabajadores según el instrumento del cuestionario de manera presencial, lo cual se consiguió 20 encuestas, los cuales fueron analizados en el programa SPSS — 26, con el fin de conseguir el nivel de incidencia entre las variables.

3.6. Método de análisis de datos

Para el autor Hernández y Mendoza (2018) señaló que la utilización de métodos como también las herramientas que se encuentran disponibles son una recolección de datos importantes que deben adaptarse o como también tener una ampliación y en ello dependerá del enfoque que tiene el estudio como también cómo aborda el problema y la implantación y la elaboración como también todas las recomendaciones que se deben obtener de acuerdo a los datos recogidos y su análisis.

La información procesada fue tratada con el software de SPSS - 26 y Excel. Los resultados obtenidos en este proceso fueron organizados y analizados mediante tablas y estadísticas precisas, que estuvieron presentadas mediante programas como Microsoft Excel. Estas tablas y gráficos permitieron extraer conclusiones y hacer recomendaciones adecuadas. Para definir si existe una relación entre las variables estudiadas, se utilizaron técnicas estadísticas como el análisis de chi-cuadrado y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En el campo nacional de acuerdo al código nacional indica que se debe tener una transparencia como también la veracidad de todos los datos obtenidos y está de acuerdo a una carta de autorización que es entregada por la empresa, en ello se indica que no se debe alterar ninguna información, ni debemos excluir ningún dato establecido, o de acuerdo a la Universidad César Vallejo con su resolución RVI N°062-2023-VI-UCV indica que debe cumplir con los lineamientos de un estudio original y que no debe constituir ni un tipo de plagio ya que esta información se encuentra registrada y debe estar debidamente referenciado con publicaciones que son reconocidos y renombre en el campo de estudio, a dicha referencia se tiene por la norma APA en su séptima edición aplicando cuestionarios con características confidenciales garantizando su anonimato Maravi (2007).

Asimismo, en el aspecto internacional Florensa & Sols (2017) y Latas (2010), indicaron que la ética de la investigación es el interés que tiene un investigador por analizar la realidad cotidiana con el fin de proporcionar resultados de

investigación en beneficio de la humanidad, ya que nuestro informe detallará dichos aspectos. Además, es cuando los investigadores no son indiferentes a los problemas morales de la sociedad, sino que cuestionan para aportar soluciones basados en valores y principios éticos.

IV. RESULTADOS

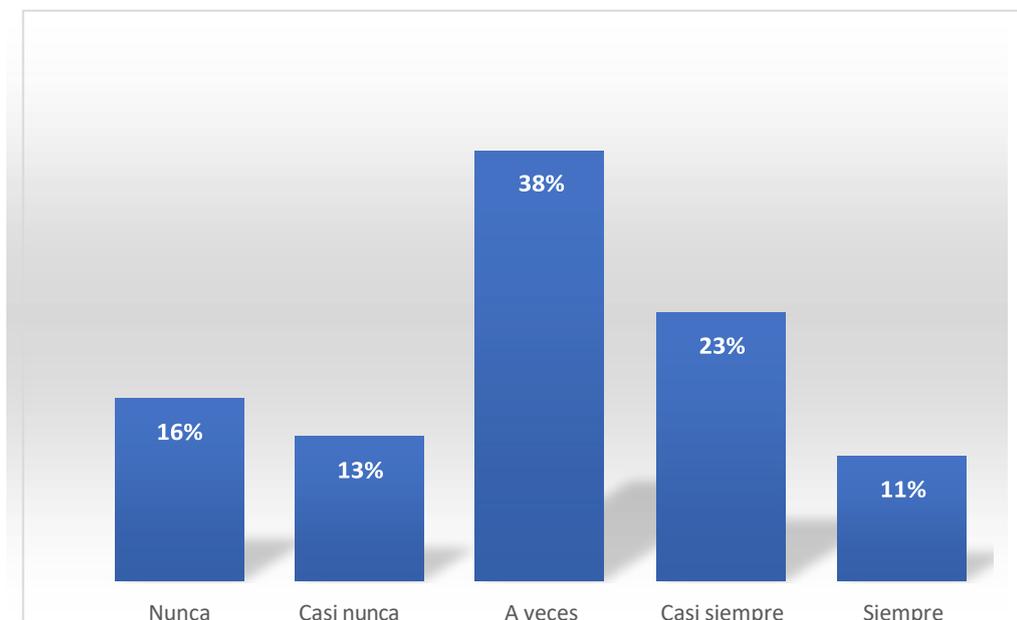
En la realización de este capítulo se llevó a cabo tanto el análisis descriptivo e inferencial, donde se especifican los resultados que se consiguieron de la encuesta efectuada al total de trabajadores de la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L, referente a su percepción de las variables de la investigación, ejecutándose según las dimensiones con la aplicación del software estadístico SPSS-26. Obteniendo los resultados de los juicios de expertos se validó aplicando un Alfa de Cronbach teniendo un valor de 0.985 tal como se muestra en el anexo 8.

Análisis

Descriptivo.

Figura 2

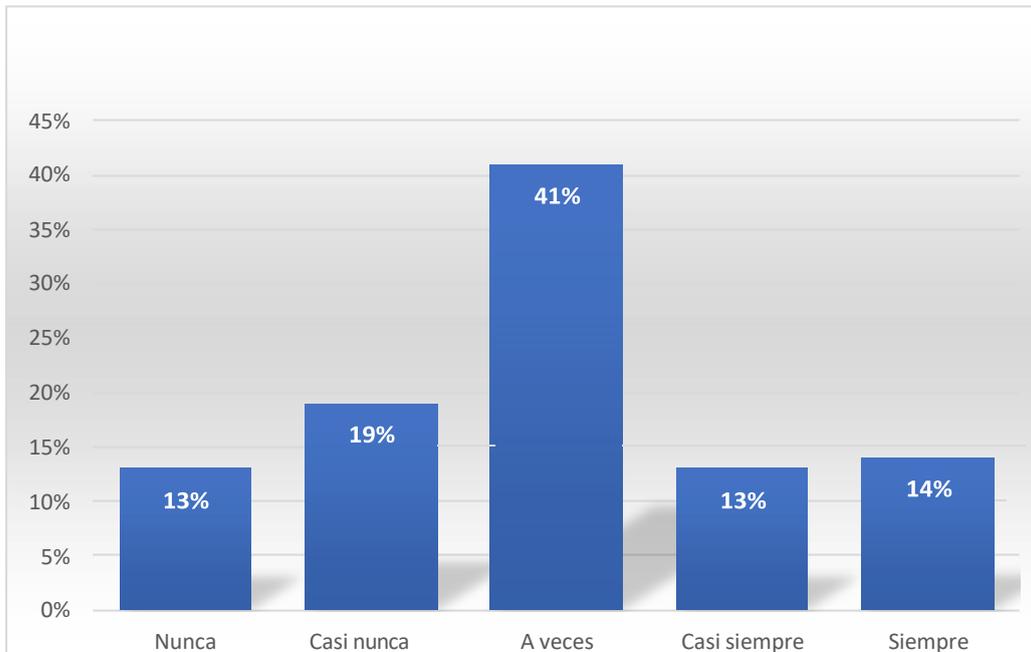
Dimensión Ambiente laboral



Tal como se muestra en la figura 2 y en el anexo 7(tabla 2), se observó que el 100 % de los trabajadores que respondieron a la encuesta en la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L, apreciaron la conformidad del ambiente laboral en la empresa y existe un 38 % que a veces estaba conforme, en contraste un 11 % indicó que siempre está conforme y un 13 % casi nunca y nunca un 16 %, con ello se evidenció que la empresa presenta a veces un buen ambiente laboral teniendo un porcentaje mayor y tendencia a subir.

Figura 3

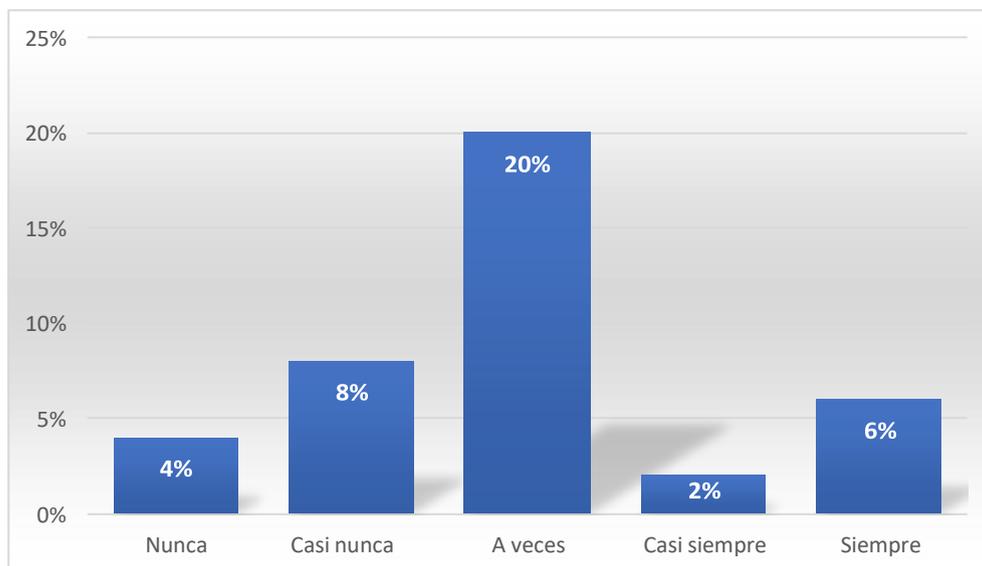
Causas motivacionales



Tal como se muestra en la figura 3 y en el anexo 7(tabla 3), se observó que el 100 % de los trabajadores que respondieron a la encuesta en la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L, apreciaron las diferentes causas motivacionales que implican en la empresa y existe un 41 % que a veces está conforme, en contraste un 13 % de nunca, con ello se evidenció que en la empresa a veces influyen las causas motivacionales teniendo un porcentaje mayor y tendencia a subir.

Figura 4

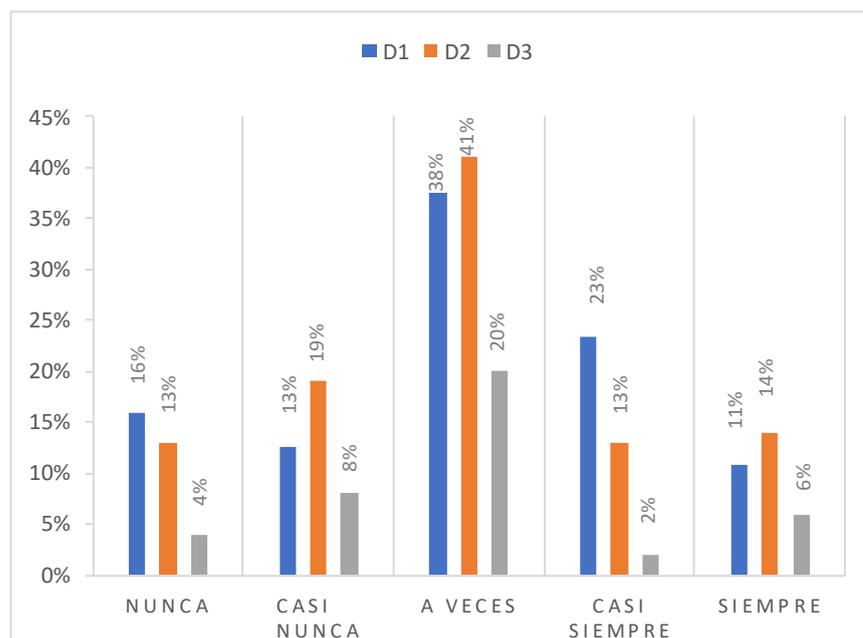
Causas Trascendentales



Tal como se muestra en la figura 4 y en el anexo 7 (tabla 4), se observó que el 100 % de los trabajadores que respondieron a la encuesta en la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L, apreciaron las diferentes causas trascendentales que implican en la empresa y existe un 20 % que a veces está conforme, en contraste un 4 % de nunca, con ello se evidenció que en la empresa presenta a veces diferentes causas teniendo un porcentaje mayor y tendencia a subir.

Figura 5

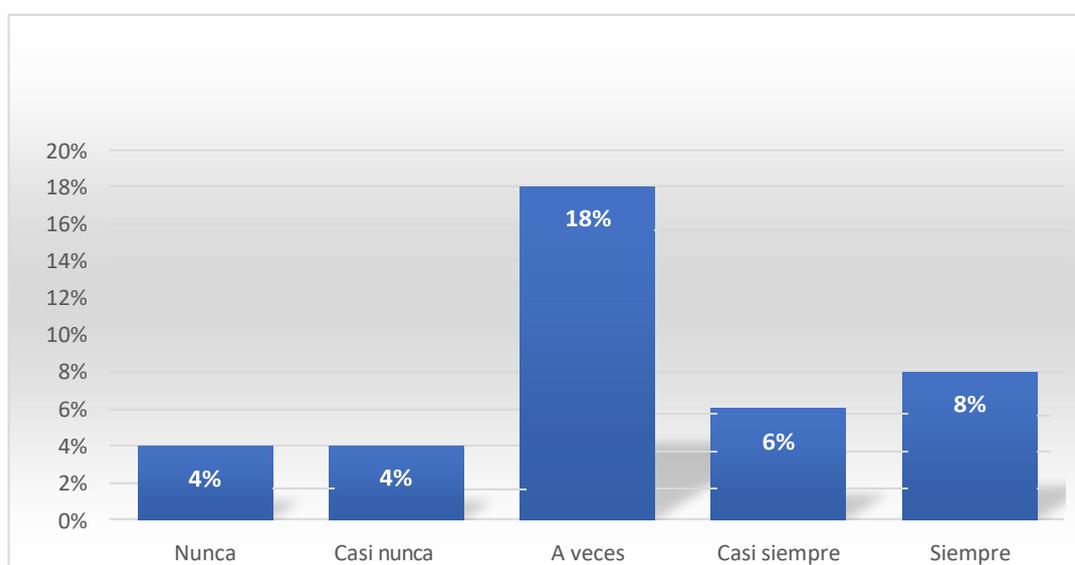
Niveles de dimensión



Tal como se muestra en la figura 5 y en el anexo 7 (tabla 5), se observó que el 100 % de los trabajadores que respondieron a la encuesta en la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L, apreciaron las diferentes dimensiones de la variable y se aprecia que un 38 % considera que el ambiente laboral es necesario como las causas que lo motivan posee un 41 % y las causas trascendentales un 20 % en contra, posición en la que existen diferentes dimensiones que tiene un casi siempre un 2 % considera que no tiene significancia, con ello se evidenció que en la empresa presenta a veces un buen ambiente laboral teniendo un porcentaje mayor y tendencia a subir.

Figura 6

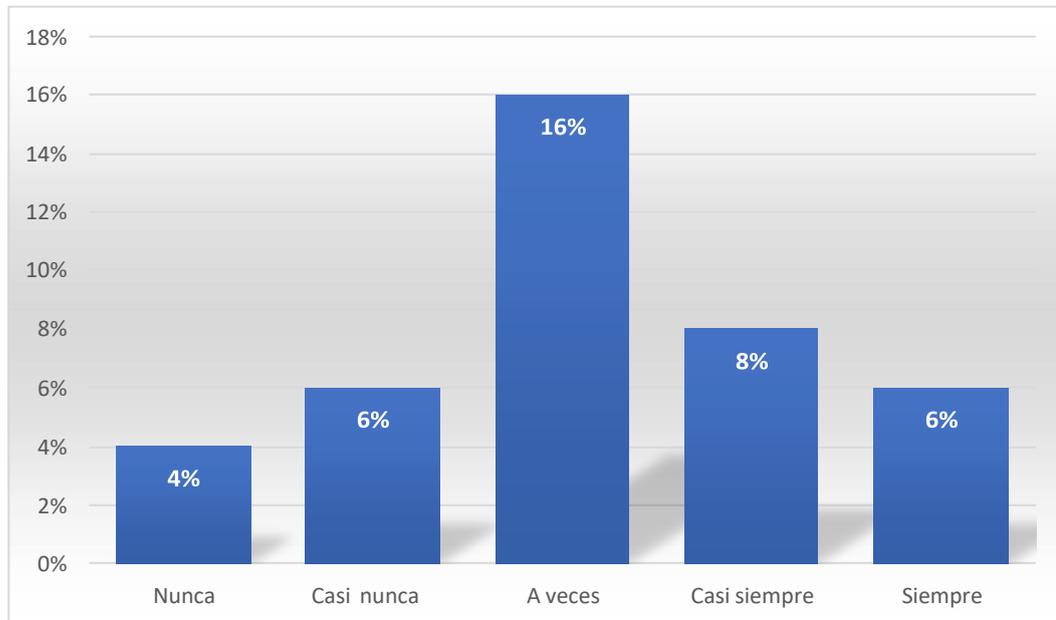
Dimensión Capacidad laboral



Tal como se muestra en la figura 6 y en el anexo 7 (tabla 6), se observó que el 100 % de los trabajadores que respondieron a la encuesta en la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L, indicaron que la capacidad laboral implica en la empresa y existe un 18 % que a veces está conforme, en contraste un 4 % de nunca y casi nunca, con ello se evidenció que en la empresa presenta a veces diferentes causas teniendo un porcentaje mayor y tendencia a subir.

Figura 7

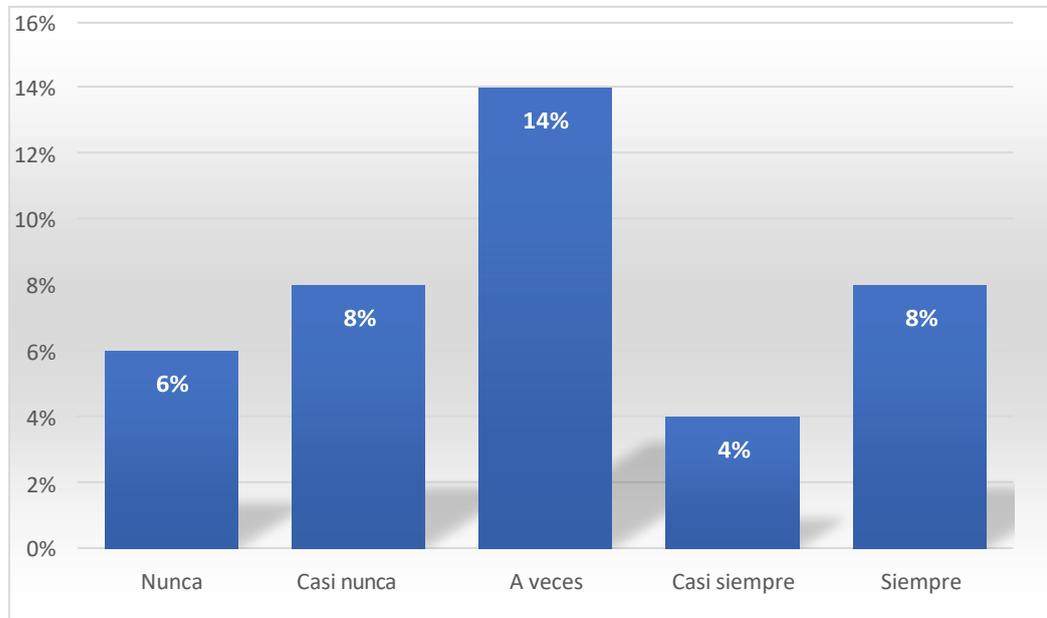
Dimensión Desarrollo



Tal como se muestra en la figura 7 y en el anexo 7 (tabla 7), se observó que el 100 % de los trabajadores que respondieron a la encuesta en la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L, apreciaron las diferentes causas en el desenvolvimiento del personal que implican en la empresa y existe un 16 % que a veces está conforme, en contraste un 6 % de nunca, con ello se evidenció que en la empresa presenta a veces diferentes causas teniendo un porcentaje mayor y tendencia a subir.

Figura 8

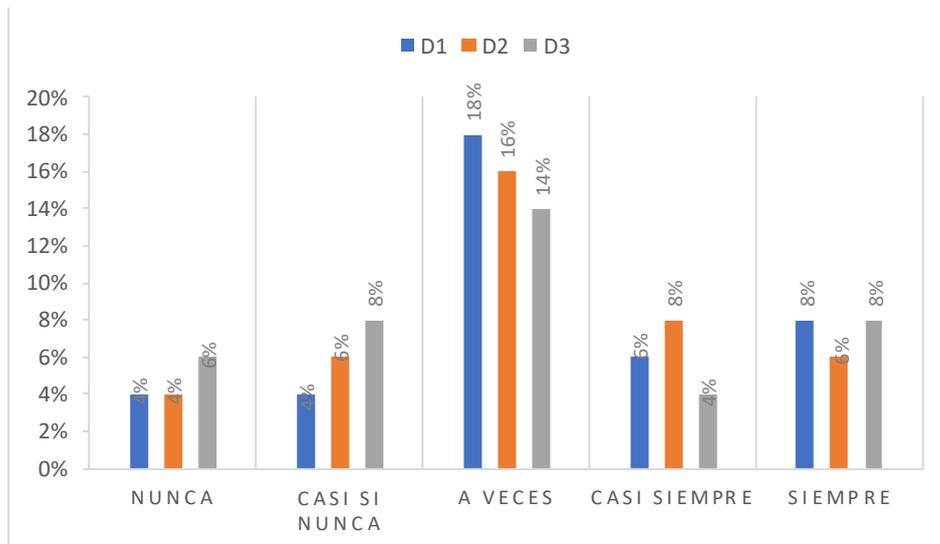
Trabajo en equipo



Tal como se muestra en la figura 8 y en el anexo 7 (tabla 8), se observó que el 100 % de los trabajadores que respondieron a la encuesta en la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L, apreciaron las diferentes causas en el desenvolvimiento del personal que implican en la empresa y existe un 14 % que a veces está conforme, en contraste un 6 % de nunca, con ello se evidenció que en la empresa presenta a veces diferentes causas teniendo un porcentaje mayor y tendencia a subir.

Figura 9

Niveles de dimensiones



Nota. D1: dimensión 1, D2: dimensión 2, D3: dimensión 3. Fuente: Elaboración propia.

Tal como se muestra en la figura 9 y en el anexo 7 (tabla 9), se observó que el 100 % de los trabajadores que respondieron a la encuesta en la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L, apreciaron las diferentes dimensiones de la variable, se visualiza que un 18% considera que la capacidad laboral es necesario como las causas que lo motivan y posee un 16 % de desenvolvimiento y un 14 % en el caso de la contraposición existe diferentes dimensiones que tiene un casi siempre un 4 % considera que no tiene significancia, con ello se evidenció que en la empresa presenta a veces un buen desempeño laboral teniendo un porcentaje mayor y tendencia a subir.

Pruebas de normalidad

Ho: La distribución de los datos no representa una distribución normal. H1: La distribución de los datos representa una distribución normal.

Tal como se muestra en el anexo 7 (tabla 10) se evidencia los resultados estadísticos mediante a prueba de Shapiro Wilk con respecto a la variable Liderazgo transformacional tiene un valor un p-valor bilateral ($p=0,000 < 0,05$) lo que significa que los datos no muestran una distribución normal, en el caso de la variable desempeño laboral recae lo mismo obteniendo un dato menor a 0.05 indicando que no muestra una distribución normal. En ello se concluyó que se debe aplicar la prueba no paramétrica aceptando la Ho y rechazando la H1.

HIPÓTESIS GENERAL

Ho: No existe correlación entre las variables de liderazgo transformacional y el desempeño laboral.

H1: Si existe correlación entre las variables de liderazgo transformacional y el desempeño laboral.

Como se aprecia en el anexo 7 (tabla 11) se evidenció que el resultado de la correlación de las variables estudiadas obtuvo un valor de 0.752 indicando según la tabla que existe una buena relación como también es significativa con un valor de 0.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA PRIMERA

Ho: No existe correlación entre la dimensión ambiente laboral y el desempeño laboral.

H1: Existe correlación entre la dimensión ambiente laboral y el desempeño laboral.

Como se aprecia en el anexo 7 (tabla 12) se puede evidenciar que los resultados de la dimensión del ambiente laboral y la variable desempeño laboral se obtuvo un valor de 0.781 indicando según la tabla que existe una buena relación como también es significativa con un valor de 0.

Dimensión causas motivacionales.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA SEGUNDA

Ho: No existe correlación entre la dimensión causas motivacionales y el desempeño laboral.

H1: Existe correlación entre la dimensión de causas motivacionales y el desempeño laboral.

Como se aprecia en el anexo 7(tabla 13) se pudo evidenciar que los resultados de la dimensión de causas motivacionales y la variable desempeño laboral se obtuvo un valor de 0.854 indicando según la tabla que existe una buena relación como también es significativa con un valor de 0.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA TERCERA

Ho: No existe correlación entre la dimensión de causas trascendentales y el desempeño laboral.

H1: Existe correlación entre la dimensión de causas trascendentales y el desempeño laboral.

Como se aprecia en el anexo 7(tabla 14) se pudo evidenciar que los resultados de la dimensión de las causas trascendentales y la variable desempeño laboral se obtuvo un valor de 0.697 indicando según la tabla que existe una buena relación como también es significativa con un valor de 0.

V. DISCUSIÓN

En la tabla 11, se muestra que el p-valor (valor de significancia) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p\text{-valor} < \alpha$) con un coeficiente de correlación de ($Rho= 0.752$); con un nivel de significación porcentual del 0.05%, por lo que, se aceptó la H1, concluyendo que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023. En tal sentido, en cuanto al objetivo planteado en el trabajo de indagación se logró determinar la relación entre las variables y se pudo afirmar que existe una marcada relación estadísticamente positiva, relacionándose directamente con la administración operacional moderna, al contar con aspectos que conllevan directamente a la aplicación de principios que reemplacen los necesarios para dinamizar los procesos al interior de la empresa. Por lo cual, realizando un comparativo con la tesis ejecutada por Abad (2022) corroboró este hecho ya que en su investigación su correlación prospectiva, mediante el método hipotético, en la que concluyó que utilizando un componente de capacidad para entusiasmar transmitir confianza y respeto en un 4,4% después de la inspiración como también de la motivación y un 4,3% de la estimulación intelectual; con ello promovió todos los nuevos enfoques para poder solucionar los problemas y obtuvo un menor porcentaje de 3,8% por cada componente, en ello, Herrera (2019) indicó que los empleados se sintieron inspirados y motivados para superar desafíos y alcanzar metas ambiciosas. El líder transformacional estableció un sentido de propósito y visión que motivó a los empleados a esforzarse más allá de lo convencional.

De acuerdo con la investigación empleada indicó que el autor converge que al sentirse seguros y respaldados, los empleados son más propensos a manejar el fracaso de manera constructiva. Ven en los contratiempos oportunidades para aprender y crecer, en lugar de verlos como amenazas para su autoestima. Por lo antes mencionado, se confirma mediante la Teoría "Y", del investigador McGregor (2021), el liderazgo es capaz de cambiar expectativas como percepciones y motivaciones en las personas que les siguen como impulsar la transformación en una organización; por consiguiente, el liderazgo transformacional tuvo una valoración alta en relación al desempeño laboral.

Referente al primer objetivo específico, se obtuvo que el p-valor (valor de significancia) es igual a 0,000 versus a la significación estadística α igual a 0.05 (p-valor < α) con un coeficiente de correlación de (Rho=,0.781; con un nivel de significación porcentual del 0.05%,) tal como se muestra en la tabla 12, por lo que se concluyó que el ambiente laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L. ello, enmarcado dentro de la administración operacional moderna, la administración por objetivos y las relaciones humanas, al observar que un buen diseño de tiempos, movimientos y procesos permiten coadyuvar en mejorar un ambiente laboral no solo en la parte física o estructural, sino, en la parte que concierne al sistema mismo del desarrollo de los procesos. Tras lo expuesto, según Abad (2022), también corroboró este hecho ya que en su investigación su correlación prospectiva mediante el método hipotético concluyo lo mismo teniendo definitivamente una relación muy significativa.

Respecto al segundo objetivo específico se obtuvo que el p-valor (valor de significancia) es igual a 0,000 versus a la significación estadística α igual a 0.05 (p-valor < α) con un coeficiente de correlación de (Rho=,0.854); con un nivel de significación porcentual del 0.05%, tal como se muestra en la tabla 13, se concluyó que las causas motivacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, lo cual permite dilucidar que la teoría de la administración operacional moderna es factible de ser implementada con aspectos de las relaciones humanas y sus factores que permitan definir claramente estas causas motivacionales, los aspectos que permitan identificarlas y potenciarlas, referenciándolas en cada trabajador con la finalidad de contar con un espectro más claro y fomentar actividades que permitan observar que los trabajadores se hallan motivados e identificados. De acuerdo a lo vertido, según Avelladena (2022) corroboró este hecho ya que en su investigación su correlación es 0.986. Por lo que concluyó lo mismo teniendo una relación muy significativa.

En cuanto al tercer objetivo específico, se puede determinar que el objetivo planteado es determinar la relación entre las variables y se puede afirmar que existe relación estadísticamente positiva por lo que el p-valor (valor de significancia) es

igual a 0,000 versus a la significación estadística α igual a 0.05 ($p\text{-valor} < \alpha$) con un coeficiente de correlación de ($Rho=,0.697$); con un nivel de significación porcentual del 0.05%, tal como se muestra en la tabla 14, se concluyó que las causas trascendentales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023, lo cual permite observar que la teoría de la administración por objetivos puede ser tomada en cuenta y ser aplicada para poder plantear, definiendo objetivos globales e individuales en función de causas que generen participación e identificación al interior de la empresa; el plan de acción, el seguimiento continuo serán trascendentales al identificar tales causas y los efectos positivos que se esperan lograr. Por lo descrito, según Herrera (2019) corroboró este hecho ya que en su investigación su correlación prospectiva mediante el método hipotético concluyó lo mismo teniendo una relación muy significativa.

VI. CONCLUSIONES

1. Primero, se concluyó que el p-valor (valor de significancia) es igual a 0,000 versus a la significación estadística α igual a 0.05 ($p\text{-valor} < \alpha$) con un coeficiente de correlación de ($Rho=,0.752$); con un nivel de significación porcentual del 0.05 %, en ello se observó que el liderazgo transformacional mejoro significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023.
2. Se concluyó que el p-valor (valor de significancia) es igual a 0,000 versus a la significación estadística α igual a 0.05 ($p\text{-valor} < \alpha$) con un coeficiente de correlación de ($Rho=,0.781$); con un nivel de significación porcentual del 0.05%, indicando que las causas motivacionales se relacionaron significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L.
3. Se concluyó que el p-valor (valor de significancia) es igual a 0,000 versus a la significación estadística α igual a 0.05 ($p\text{-valor} < \alpha$) con un coeficiente de correlación de ($Rho=,0.854$); con un nivel de significación porcentual del 0.05%, indicando que las causas motivacionales se relacionaron significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L.
4. Se concluyó que el p-valor (valor de significancia) es igual a 0,000 versus a la significación estadística α igual a 0.05 ($p\text{-valor} < \alpha$) con un coeficiente de correlación de ($Rho=,0.697$); con un nivel de significación porcentual del 0.05%, indicando que las causas trascendentales se relacionaron significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023.

VII. RECOMENDACIONES

1. Si bien es cierto en la actualidad sufrimos diferentes variaciones de comportamiento y es habitual modificar nuestros hábitos, por ello se recomienda ampliar la investigación puesto la importancia del comportamiento en las empresas deben mejorar a través de un liderazgo transformacional, dado que el mismo conlleva a la mejora de los procesos administrativos al interior de la organización y por lo tanto reflejando en la productividad de la misma.
2. Se recomienda que se pueda realizar la participación de las autoridades académicas en ampliar el espectro de la información a través de otras tesis y plantearlas como herramientas de consulta o guías para la futura toma de decisiones en empresas similares, sobre todo en lo referente a causas motivacionales y su espectro de aplicación.
3. Se recomienda aprobar presupuestos e incentivos de investigación para que las autoridades académicas participen en estos proyectos para motivar y mejorar el clima organizacional, promoviendo la participación de los involucrados al interior de las organizaciones y que las mismas apliquen nuevas formas dinámicas de fomentar el desempeño laboral.
4. Se recomienda ampliar las investigaciones con referencia a las causas trascendentales que motivaron la investigación, puesto que se ha demostrado que se relacionan significativamente con el desempeño laboral, lo cual conlleva a la mejora esperada en todos los aspectos de organización y procesos administrativos.

REFERENCIAS

- Abad, L. (2022). Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 06 de Ate Vitarte- Lima, Período 2020, Perú. Cuyo extracto es <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7215/Liderazgo%20transformacional%20y%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=5>
- Avelladana, (2019), Descripción del desempeño de los líderes juveniles bajo el enfoque de liderazgo transformacional, en cuatro ciudades de Colombia, 2019. Colombia extraído en : http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/6262/1/2022_SergioAlexanderAvellanedaOlivares.pdf
- Baena (2017). Técnicas de investigación, México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional. México: McGrawHill.
- Cabrera (2016), El Liderazgo transformacional en México. México: McGrawHill.
- Correa, D., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Revista Psyconex,8(12)
- Delgado, M (2022) El Liderazgo Transformacional como potenciador del desempeño laboral y resultados de líderes sociales en Ecuador. Ecuador, Extraído en : <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/40036/6/Trabajo-de-Titulaci%C3%B3n.pdf>.
- Evia, M. (2019). Qué motiva a los trabajadores en cada país. EXPOK. <https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/>
- Florensa & Sols (2017), ética de la investigación, México: McGraw Hill.
- Guzman, K (2022), Liderazgo transformacional y gestión administrativa durante ~~la emergencia sanitaria establecida por el COVID-19~~ en la Universidad Continental — 2020, Huancayo — Perú, extraído en https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11269/1/IV_PG_MBA_TE_Guzman_Pacheco_2022.pdf.

- Herrera, C, (2019), Efecto del liderazgo transformacional específico en seguridad y la innovación abierta sobre el desempeño en seguridad en el sector minero de la costa caribe Colombiana, Colombia, extraído en :<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/10438/EFFECTO%20DEL%20LIDERAZGO%20TRANSFORMACIONAL%20ESPECIFICO%20EN%20SEGURIDAD%20Y%20LA%20INNOVACION%20ABIERTA%20SOBRE%20EL%20DESEMPEÑO%20EN%20SEGURIDAD%20EN%20EL%20SECTOR%20MINERO%20DE%20LA%20COSTA%20CARIBE%20COLOMBIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hidalgo, L. (2005). Validez y confiabilidad en la investigación cualitativa. [Documento PDF en línea]. Venezuela: UCV. Disponible: www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf [Consulta: 2023, marzo 30]
- Hirschman, A. (1978). Las pasiones y los intereses. México: Fondo de cultura económica.
- Hernández, J. & Pérez, J. (2002). Diagnóstico del estilo de liderazgo de los directivos de las empresas públicas y privadas del estado de Hidalgo, México. En: I Congreso científico y tecnológico La Salle - Universidad Tecnológica del Valle de Tulancingo y UAEH.
- Hogan, R. Curphy, G. & Hogan, J. (1994). What we Know About Leadership. Effectiveness and Personality. En: *American Psychologist*, 49(6): 493– 504.
- Kofman, F. (2006). *Metamanagement. La nueva ciencia de los negocios. Tomo 1 principios*. Buenos Aires: Ediciones Graniza.
- Hughes, R., Ginnett, R., & Curphy, G. (2007). *Liderazgo: Cómo aprovechar las lecciones de la experiencia*. McGrawHill.
- Latas, M. A. P. (2010). Ética para una investigación inclusiva. *Revista de educación inclusiva*, 3(1), 165-174.
- López, D. M. O., & Gómez, M. C. S. (2006). Técnicas de recolección de datos en entornos virtuales más usadas en la investigación cualitativa. *Revista de investigación educativa*, 24(1), 205-222.
- Maraví, R. M. (2007). Contexto ético de la investigación social. *Investigación Educ*, 11(19), 137-51.
- Martínez, S. J. (2023). Investigación y recogida de información de mercados.

COMM0110. IC Editorial.

Mejillón, A. (2017). Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social. (Tesis de Pregrado). Universidad Península de Santa Elena.

Mendoza (2006). liderazgo en las empresas. México: McGraw Hill.

Morales, P (2022) Liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la gerencia regional de educación Lambayeque-2019, Pimentel — Perú extraído en

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9415/Morales%20Paredes%20Karla%20Fiorella.pdf?sequence=1>

Nasir, I., Syarifah, E., & Saed, M. (2018). How Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior Affect Job Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 292. DOI: <https://doi.org/10.2991/agc-18.2019.91>

Nonato, J (2021), Liderazgo transformacional y desempeño de los docentes de la facultad de , educación de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión — 2020, Huacho Perú, extraído en

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/71118/TESIS%20DE%20JULIA%20NONATO%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Otzen, T., & Manterola, C. (2022). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 1(2), 2.

Ojeda, J., & Quintero, J. (2007). La ética en la investigación. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 9(2), 345-357.

Palomino, Y (2019), Liderazgo y motivación de equipos de trabajo, 8va edición.

Pedraza (2010), Jóvenes en acción empresarial, México: McGraw Hill.

Quelal, K (2020), Liderazgo y desempeño laboral del personal comercial ejecutivo de ventas de Megadatos Netlife en Quito, período 2020. Ecuador extraído en :

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26966/1/FCP-CPI-QUELAL%20KEVYN.pdf>

- Rahman, H., Fatema, R., & Ali, H. (2019). Impact of Motivation and Job Satisfaction on Employee's Performance: An Empirical Study. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 10(4), 1-10. DOI: 10.9734/AJEBA/2019/v10i430112 Obtenido de <https://journalajeba.com/index.php/AJEBA/article/view/30112/56497>
- Salgado (2021). El liderazgo transformacional y su relación con la innovación organizacional y lo verde: una revisión de literatura, DOI: 10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2022v25n48/Salgado.
- Saldarriaga, L(2021). Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2021, extraído en <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2638/TESIS%20-%20SALDARRIAGA%20ORTIZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sosik, JJ, Potosky, D. y Jung, DI (2002). Autorregulación adaptativa: cumplir con las expectativas de liderazgo y desempeño de los demás. *Revista de psicología social*, 142 (2), 211-232
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*, México: Lemusa Editores.
- Tamayo (2003), *Proceso de la investigación científica evaluación y administración de proyectos de investigación cuarta edición* Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf
- Warren, S. (2018). *Leadership and the workforce in Singapore: evaluations by the Singapore Human Resources Institute. Research and Practice in Human Resource Management.*
- Zalenick, J. (1999). *Toward Best or Better Practice in Corporate Leadership Development: Issues in Mode 2 Research.* Lancaster University Management School.

ANEXOS

ANEXO 1. Tabla de operacionalización de variables o Tabla de categorización.

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1: Liderazgo transformacional	Según MacGregor (2021), el liderazgo es capaz de cambiar expectativas como percepciones y motivaciones en las personas que le siguen como impulsar la transformación en una organización.	El liderazgo laboral se refiere a la posibilidad que tiene la empresa Sistema continuo JCM E.I.R.L de liderar a sus empleados a mantener, mejorar, desarrollar o cambiar su rendimiento o su comportamiento a través de incentivos.	Ambiente laboral	- Remuneración	Ordinal
				- Política de la empresa y su organización	
				- Relaciones con los compañeros de trabajo	
				- Condiciones laborales	
				- Supervisión	
				- Seguridad	
			Causas motivacionales	- Reconocimientos	
				- Logros	
				- Independencia laboral	
				- Responsabilidad	
				- Promoción	
				- Participación y servicio	
Causas trascendentales	- Apoyo y solidaridad				
	- Capacitación en el trabajo				
	- Adapta su metodología de trabajo ante algún cambio				
	- Desarrolla trabajo adicional útil				
	- Posee habilidades necesarias para el desarrollo de las funciones asignadas.				
	- Tiene los conocimientos necesarios para desarrollar sus funciones.				
V2: Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere al rendimiento que posee cada trabajador al momento de realizar actividades asignadas, el desenvolvimiento con el que actúa, es por ello que gran parte de las empresas evalúan el desempeño para medir el grado de eficacia y eficiencia con que realizan sus actividades. (Mejillón, 2017)	Es la calidad del trabajo que realiza el colaborador dentro de Sistema continuo JCM E.I.R.L. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización.	Capacidad laboral	- Realiza el trabajo en el tiempo establecido.	Ordinal
			Desenvolvimiento	- Desarrolla sus funciones de forma ordenada y metódica.	
			Trabajo en Equipo	- Tiene espíritu de cooperación con los demás trabajadores.	
				- Se desempeña adecuadamente cuando trabaja en equipo.	

ANEXO 2. Matriz de Consistencia.

Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿De qué manera el ambiente laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023?</p> <p>¿De qué manera las causas motivacionales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023?</p> <p>¿De qué manera las causas trascendentales se relacionan</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el ambiente laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023.</p> <p>Determinar la relación las causas motivacionales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023.</p> <p>Determinar la relación entre las causas trascendentales y el desempeño laboral de los</p>	<p>Hipótesis general El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023</p> <p>Hipótesis específicas El ambiente laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023.</p> <p>Las causas motivacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023.</p> <p>Las causas trascendentales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023?	trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023.													
Diseño de investigación	Población y muestra	Variabes y dimensiones												
Tipo Aplicada Nivel Descriptivo – Correlacional Transversal Diseño No experimental Enfoque Cuantitativo	Población N1: 20 trabajadores de la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L Muestra No se determinó muestra ya que se trabajó con toda la población.	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1202 560 1442 596">Variabes</th> <th data-bbox="1442 560 1762 596">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1202 596 1442 804" rowspan="2">Liderazgo transformacional</td> <td data-bbox="1442 596 1762 663">Ambiente laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1442 663 1762 804">Causas motivacionales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1202 804 1442 979" rowspan="3">Desempeño laboral</td> <td data-bbox="1442 804 1762 863">Causas trascendentales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1442 863 1762 922">Capacidad laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1442 922 1762 979">Desarrollo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1202 979 1442 1096"></td> <td data-bbox="1442 979 1762 1096">Trabajo en equipo</td> </tr> </tbody> </table>		Variabes	Dimensiones	Liderazgo transformacional	Ambiente laboral	Causas motivacionales	Desempeño laboral	Causas trascendentales	Capacidad laboral	Desarrollo		Trabajo en equipo
Variabes	Dimensiones													
Liderazgo transformacional	Ambiente laboral													
	Causas motivacionales													
Desempeño laboral	Causas trascendentales													
	Capacidad laboral													
	Desarrollo													
	Trabajo en equipo													

ANEXO 3. Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO – LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene el liderazgo transformacional, en el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L , Ica 2023. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Ambiente laboral						
1	¿A su opinión, considera Ud. que su remuneración es la adecuada para su puesto laboral?					
2	¿A su opinión, considera Ud. que las políticas de la empresa y su organización se encuentran estables?					
3	¿A su opinión, considera usted que la relación con los compañeros de trabajo es adecuada?					
4	¿A su opinión, considera usted que tiene las condiciones laborales estables?					
5	¿A su opinión, considera usted que existe buena supervisión de parte del inmediato superior acerca de los trabajadores?					
6	¿A su opinión, considera usted que tiene buena seguridad en los ambientes de su entorno laboral?					
Dimensión: Causas motivacionales						
7	¿A su opinión, considera usted que se le reconoce por su buena labor a los trabajadores?					
8	¿A su opinión, considera usted que existe logros personales que son apoyados por la empresa?					
9	¿A su opinión, considera usted que existe una independencia laboral en su entorno de la empresa?					

10	¿A su opinión considera usted que existe responsabilidad y parte de los inmediatos superiores acerca de su labor?					
11	¿A su opinión considera usted que existe promoción de parte de la empresa hacia los trabajadores?					
Dimensión: causas trascendentales						
12	¿A su opinión considera usted que existe participación y servicio de los trabajadores en la empresa?					
13	¿A su opinión considera usted que existe apoyo y solidaridad de los inmediatos superiores en los trabajadores?					
14	¿A su opinión considera usted que existe capacitación en el trabajo constantemente?					
15	¿A su opinión considera usted que se adapta su metodología de trabajo frente a algún cambio sustancial de la empresa?					
16	¿A su opinión considera usted que existe habilidades al desarrollo de las funciones asignadas de parte de los trabajadores?					
17	¿A su opinión considera usted que tiene los conocimientos necesarios para desarrollar todas las funciones encomendadas?					

CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene el liderazgo transformacional, en el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L , Ica 2023. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Capacidad laboral						
1	A su opinión considera usted que tiene capacidad laboral para poder tomar decisiones y ejecutar acciones.					
2	A su opinión, considera usted que existe capacidad laboral de parte de sus inmediatos superiores.					
Dimensión: Desarrollo						
3	A su opinión, considera usted que desarrolla sus funciones de forma ordenada y metódica.					
4	A su opinión considera usted que tiene buen desarrollo en sus acciones encomendadas.					
Dimensión: Trabajo en equipo						
5	A su opinión considera usted que tiene espíritu de cooperación con los demás trabajadores.					
6	A su opinión, considera usted que se desempeña adecuadamente cuando trabaja en equipo.					

ANEXO 4. Consentimiento informado.



Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023.

Investigador (a) (es): VÁSQUEZ AMASIFUEN LUZ MILAGROS.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023.

Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de administración del programa Académico Taller de elaboración de tesis de la Universidad César Vallejo del campus Lima-Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución:

Sistema Continuo JCM E.I.R.L.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La realidad problemática en primer lugar es que existe un ambiente laboral insatisfecho porque la mayoría de todos los trabajadores no se encuentran conforme por las diferentes funciones que se realiza debido a los diferentes cambios administrativos y los soportes técnicos que existe, y las funciones comienzan a variar a cambiar y se encuentra en caja otro se encuentra en Secretaría y así sucesivamente no existe un control adecuado como también se podrá notar un inadecuado clima laboral una carencia de entusiasmo y como también una resistencia al cambio. En segundo lugar, se puede notar una desmotivación ya que bajo el nivel de productividad como también la carencia de reconocimientos que es necesario para poder mejorar la productividad. En tercer lugar, surgen causas trascendentales que se vio reflejado en la empresa de parte de los colaboradores y se pudo notar en el servicio al cliente que no contempla protocolos adecuados como también renuncias no anunciadas compañeros de trabajos que son irrespetuosos en las tardanzas injustificadas, y entre otros.





Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023*.

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo estimado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa ubicado en la Av. San Martín N. 145- Ica-Ica-Ica, de la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



* Obligatorio a partir de los 18 años



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.



Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Vásquez Amasifuen Luz Milagros email: luvasquezam@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dr. Henry Huamanchumo Venegas email: henhuamanchumo@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Juan Ángel Moran Cárdenas.

Fecha y hora: 12 de junio del 2023.

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



ANEXO 5. Matriz Evaluación por juicio de expertos



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica,2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Henry Huamanchumo Venegas	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Educativa (x)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	"Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica,2023"
Autor:	Luz Milagros Vásquez Amasifuen
Procedencia:	Ica-Perú
Administración:	Administración de Empresas.
Tiempo de aplicación:	07 meses
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	El instrumento está compuesto mediante cuestionarios, en la escala de Likert constituido por los siguientes valores: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). El trabajo de Investigación tiene como objetivo recopilar la información sobre las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral en la empresa Sistema Continuo



	JCM, que está conformada por 23 preguntas.
--	--

4. Soporte teórico
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Dimensión 1: Ambiente laboral	Chiavenato (2017) nos describen las condiciones físicas donde laboran y sus características personales que aborda en las que el colaborador trabaja.
	Dimensión 2: Causas motivacionales	Chiavenato (2017) nos indicó que tiene que ver con la cooperación de los trabajadores al usar su talento y debe prosperar en sus actividades y es necesario otorgar bonos por su labor.
	Dimensión 3: Causas trascendentales	Evia (2019) explicó que es creado por una persona, pero destinado a otra, es decir, el beneficio que una persona obtiene como resultado de sus acciones.
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión 1: Capacidad laboral	Chiavenato (2006) indicó que es la sumatoria de cada habilidad como también la postura de los trabajadores en la cual optimizan el tiempo a través de las prácticas como también la comunicación directa y que sea abierta dichos empleados han logrado compenetrarse llegando así obtener una calidad individual.
	Dimensión 2: Desenvolvimiento	Chiavenato (2007) indicó que los trabajadores tienden a desarrollarse con diversas actitudes como también habilidades a través de diferentes prácticas que existe una de ellas es la comunicación, dónde muchos empleados logran realizarse utilizando el mecanismo comunicativo abierto y directo.
	Dimensión 3: Trabajo en Equipo	Chiavenato (2007) indicó que es un papel muy importante en la cual los colaboradores logran formar grupos de trabajo a través de un líder y llegan a concretar metas importantes de acuerdo al ambiente laboral en la cual es evaluado por su desempeño.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario denominado "Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023"; elaborado por Luz Milagros Vásquez Amasifuen en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo Transformacional.

- Primera dimensión: Ambiente laboral.
- Objetivos de la Dimensión: Investigar la relación del Ambiente Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AMBIENTE LABORAL	Su remuneración es adecuada para el puesto laboral.	3	3	4	
	Las políticas de la empresa y su organización se encuentran estables.	4	4	4	
	La relación con los compañeros de trabajo es adecuada.	3	4	4	
	Se considera que tiene las condiciones laborales estables.	3	3	3	
	La supervisión es buena de parte del inmediato superior acerca de los trabajadores.	4	4	4	
	La Seguridad es buena en los ambientes de su entorno laboral.	3	4	3	

- Segunda dimensión: Causas Motivacionales.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre las Causas Motivacionales y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAUSAS MOTIVACIONALES	Se les reconoce por su buena labor a los trabajadores.	3	4	4	
	Los logros personales son apoyados por la empresa.	4	3	3	
	Se da la independencia laboral en su entorno de la empresa.	3	4	4	
	Se muestra responsabilidad parte de los inmediatos superiores acerca de su labor.	3	4	4	
	Se realiza la promoción de parte de la empresa hacia los trabajadores.	3	3	3	

- Tercera dimensión: Causas Trascendentales
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre las causas trascendentales y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023.



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Causas Trascendentales	Es buena la participación y servicio de los trabajadores en la empresa.	3	3	4	
	Se les brinda apoyo y solidaridad de los inmediatos superiores en los trabajadores.	3	4	4	
	La capacitación en el trabajo se realiza de forma constantemente.	3	3	4	
	Se adapta su metodología de trabajo frente a algún cambio sustancial de la empresa.	3	4	4	
	Se muestran habilidades al desarrollo de las funciones asignadas de parte de los trabajadores.	4	3	3	
	Los trabajadores cuentan con los conocimientos necesarios para desarrollar todas las funciones encomendadas.	3	4	4	

Dimensiones del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Capacidad Laboral.
- Objetivos de la Dimensión: Investigar la relación de la Capacidad laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAPACIDAD LABORAL	Se tiene la capacidad laboral para poder tomar decisiones y ejecutar acciones.	4	4	4	
	Se cuenta con la capacidad laboral de parte de sus inmediatos superiores.	3	4	4	

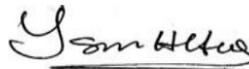
- Segunda dimensión: Desarrollo.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación del Desarrollo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DESENVOLVIMIENTO	El personal desarrolla sus funciones de forma ordenada y metódica.	3	3	4	
	El personal tiene buen desarrollo en sus acciones encomendadas.	3	4	4	



- Tercera dimensión: Trabajo en Equipo.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación de la interculturalidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TRABAJO EN EQUIPO	Se muestra un espíritu de cooperación con los demás trabajadores.				
	Los trabajadores se desempeñan adecuadamente cuando trabajan en equipo.				



Firma del evaluador
Dni: 17968344

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica,2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Erick Guitton Lozano	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	"Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica,2023"
Autor:	Luz Milagros Vásquez Amasifuen
Procedencia:	Ica-Perú
Administración:	Administración de Empresas.
Tiempo de aplicación:	07 meses
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	El instrumento está compuesto mediante cuestionarios, en la escala de Likert constituido por los siguientes valores: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). El trabajo de Investigación tiene como objetivo recopilar la información sobre las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral en la empresa Sistema Continuo

	JCM, que está conformada por 23 preguntas.
--	--

4. Soporte teórico
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Dimensión 1: Ambiente laboral	Chiavenato (2017) nos describen las condiciones físicas donde laboran y sus características personales que aborda en las que el colaborador trabaja.
	Dimensión 2: Causas motivacionales	Chiavenato (2017) nos indicó que tiene que ver con la cooperación de los trabajadores al usar su talento y debe prosperar en sus actividades y es necesario otorgar bonos por su labor.
	Dimensión 3: Causas trascendentales	Evía (2019) explicó que es creado por una persona, pero destinado a otra, es decir, el beneficio que una persona obtiene como resultado de sus acciones.
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión 1: Capacidad laboral	Chiavenato (2006) indicó que es la sumatoria de cada habilidad como también la postura de los trabajadores en la cual optimizan el tiempo a través de las prácticas como también la comunicación directa y que sea abierta dichos empleados han logrado compenetrarse llegando así obtener una calidad individual.
	Dimensión 2: Desenvolvimiento	Chiavenato (2007) indicó que los trabajadores tienden a desarrollarse con diversas actitudes como también habilidades a través de diferentes prácticas que existe una de ellas es la comunicación, dónde muchos empleados logran realizarse utilizando el mecanismo comunicativo abierto y directo.
	Dimensión 3: Trabajo en Equipo	Chiavenato (2007) indicó que es un papel muy importante en la cual los colaboradores logran formar grupos de trabajo a través de un líder y llegan a concretar metas importantes de acuerdo al ambiente laboral en la cual es evaluado por su desempeño.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario denominado "Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023"; elaborado por Luz Milagros Vásquez Amasifuen en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo Transformacional.

- Primera dimensión: Ambiente laboral.
- Objetivos de la Dimensión: Investigar la relación del Ambiente Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AMBIENTE LABORAL	Su remuneración es adecuada para el puesto laboral.	3	3	4	
	Las políticas de la empresa y su organización se encuentran estables.	4	4	4	
	La relación con los compañeros de trabajo es adecuada.	3	4	4	
	Se considera que tiene las condiciones laborales estables.	3	4	4	
	La supervisión es buena de parte del inmediato superior acerca de los trabajadores.	4	3	4	
	La Seguridad es buena en los ambientes de su entorno laboral.	3	4	3	

- Segunda dimensión: Causas Motivacionales.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre las Causas Motivacionales y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAUSAS MOTIVACIONALES	Se les reconoce por su buena labor a los trabajadores.	3	4	4	
	Los logros personales son apoyados por la empresa.	4	3	4	
	Se da la independencia laboral en su entorno de la empresa.	3	3	4	
	Se muestra responsabilidad parte de los inmediatos superiores acerca de su labor.	4	4	4	
	Se realiza la promoción de parte de la empresa hacia los trabajadores.	3	3	4	

- Tercera dimensión: Causas Trascendentales
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre las causas trascendentales y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023.



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Causas Trascendentales	Es buena la participación y servicio de los trabajadores en la empresa.	3	3	4	
	Se les brinda apoyo y solidaridad de los inmediatos superiores en los trabajadores.	3	4	4	
	La capacitación en el trabajo se realiza de forma constantemente.	3	4	4	
	Se adapta su metodología de trabajo frente a algún cambio sustancial de la empresa.	3	4	4	
	Se muestran habilidades al desarrollo de las funciones asignadas de parte de los trabajadores.	4	3	4	
	Los trabajadores cuentan con los conocimientos necesarios para desarrollar todas las funciones encomendadas.	3	4	4	

Dimensiones del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Capacidad Laboral.
- Objetivos de la Dimensión: Investigar la relación de la Capacidad laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAPACIDAD LABORAL	Se tiene la capacidad laboral para poder tomar decisiones y ejecutar acciones.	3	4	4	
	Se cuenta con la capacidad laboral de parte de sus inmediatos superiores.	3	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación del Desarrollo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DESENVOLVIMIENTO	El personal desarrolla sus funciones de forma ordenada y metódica.	3	3	4	
	El personal tiene buen desarrollo en sus acciones encomendadas.	3	3	4	



- Tercera dimensión: Trabajo en Equipo.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación de la interculturalidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TRABAJO EN EQUIPO	Se muestra un espíritu de cooperación con los demás trabajadores.	3	4	4	
	Los trabajadores se desempeñan adecuadamente cuando trabajan en equipo.	3	4	4	



Firma del evaluador
Dni: 30423981

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica,2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Luis Alberto Rivera Echegaray	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad Peruana de Ciencias e Informática	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	"Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica,2023"
Autor:	Luz Milagros Vásquez Amasifuen
Procedencia:	Ica-Perú
Administración:	Administración de Empresas.
Tiempo de aplicación:	07 meses
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	El instrumento está compuesto mediante cuestionarios, en la escala de Likert constituido por los siguientes valores: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). El trabajo de Investigación tiene como objetivo recopilar la información sobre las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral en la empresa Sistema Continuo

	JCM, que está conformada por 23 preguntas.
--	--

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Dimensión 1: Ambiente laboral	Chiavenato (2017) nos describen las condiciones físicas donde laboran y sus características personales que aborda en las que el colaborador trabaja.
	Dimensión 2: Causas motivacionales	Chiavenato (2017) nos indicó que tiene que ver con la cooperación de los trabajadores al usar su talento y debe prosperar en sus actividades y es necesario otorgar bonos por su labor.
	Dimensión 3: Causas trascendentales	Evia (2019) explicó que es creado por una persona, pero destinado a otra, es decir, el beneficio que una persona obtiene como resultado de sus acciones.
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión 1: Capacidad laboral	Chiavenato (2006) indicó que es la sumatoria de cada habilidad como también la postura de los trabajadores en la cual optimizan el tiempo a través de las prácticas como también la comunicación directa y que sea abierta dichos empleados han logrado compenetrarse llegando así obtener una calidad individual.
	Dimensión 2: Desenvolvimiento	Chiavenato (2007) indicó que los trabajadores tienden a desarrollarse con diversas actitudes como también habilidades a través de diferentes prácticas que existe una de ellas es la comunicación, dónde muchos empleados logran realizarse utilizando el mecanismo comunicativo abierto y directo.
	Dimensión 3: Trabajo en Equipo	Chiavenato (2007) indicó que es un papel muy importante en la cual los colaboradores logran formar grupos de trabajo a través de un líder y llegan a concretar metas importantes de acuerdo al ambiente laboral en la cual es evaluado por su desempeño.



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario denominado "Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023"; elaborado por Luz Milagros Vásquez Amasifuen en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo Transformacional.

- Primera dimensión: Ambiente laboral.
- Objetivos de la Dimensión: Investigar la relación del Ambiente Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AMBIENTE LABORAL	Su remuneración es adecuada para el puesto laboral.	3	3	4	
	Las políticas de la empresa y su organización se encuentran estables.	3	4	4	
	La relación con los compañeros de trabajo es adecuada.	3	4	4	
	Se considera que tiene las condiciones laborales estables.	3	4	4	
	La supervisión es buena de parte del inmediato superior acerca de los trabajadores.	4	4	4	
	La Seguridad es buena en los ambientes de su entorno laboral.	3	4	3	

- Segunda dimensión: Causas Motivacionales.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre las Causas Motivacionales y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAUSAS MOTIVACIONALES	Se les reconoce por su buena labor a los trabajadores.	3	4	4	
	Los logros personales son apoyados por la empresa.	4	4	4	
	Se da la independencia laboral en su entorno de la empresa.	3	3	4	
	Se muestra responsabilidad parte de los inmediatos superiores acerca de su labor.	3	4	4	
	Se realiza la promoción de parte de la empresa hacia los trabajadores.	3	3	4	

- Tercera dimensión: Causas Trascendentales
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre las causas trascendentales y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023.



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Causas Trascendentales	Es buena la participación y servicio de los trabajadores en la empresa.	3	3	4	
	Se les brinda apoyo y solidaridad de los inmediatos superiores en los trabajadores.	3	4	4	
	La capacitación en el trabajo se realiza de forma constantemente.	3	3	4	
	Se adapta su metodología de trabajo frente a algún cambio sustancial de la empresa.	3	4	4	
	Se muestran habilidades al desarrollo de las funciones asignadas de parte de los trabajadores.	4	4	4	
	Los trabajadores cuentan con los conocimientos necesarios para desarrollar todas las funciones encomendadas.	3	4	4	

Dimensiones del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Capacidad Laboral.
- Objetivos de la Dimensión: Investigar la relación de la Capacidad laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CAPACIDAD LABORAL	Se tiene la capacidad laboral para poder tomar decisiones y ejecutar acciones.	4	4	4	
	Se cuenta con la capacidad laboral de parte de sus inmediatos superiores.	3	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación del Desarrollo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DESENVOLVIMIENTO	El personal desarrolla sus funciones de forma ordenada y metódica.	3	4	4	
	El personal tiene buen desarrollo en sus acciones encomendadas.	3	4	4	



- Tercera dimensión: Trabajo en Equipo.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación de la interculturalidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L Ica, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TRABAJO EN EQUIPO	Se muestra un espíritu de cooperación con los demás trabajadores.	3	4	4	
	Los trabajadores se desempeñan adecuadamente cuando trabajan en equipo.	3	4	4	



Firma del evaluador
Dni: 22673302

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 7. Tablas

Tabla 1

Resultados de la validación por juicio de expertos

Experto	Grado académico	Resultado
Dr. Henry Huamanchumo Venegas	Doctor en Administración	Aplicable
Mg. Luis Alberto Rivera Echeagaray	Maestro en Administración	Aplicable
Dr. Erick Guitton Lozano	Doctor en Administración	Aplicable

Análisis descriptivo

Tabla 2

Dimensión Ambiente laboral

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Nunca	3	16%	16%
Casi nunca	3	13%	28%
A veces	8	38%	66%
Casi siempre	5	23%	89%
Siempre	2	11%	100%
Total	20	100%	100%

Nota: f: número de trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3*Causas motivacionales*

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Nunca	3	13%	13%
Casi nunca	4	19%	32%
A veces	8	41%	73%
Casi siempre	3	13%	86%
Siempre	3	14%	100%
Total	20	100%	100%

Nota. f: número de trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4*Causas Transcendentales*

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Nunca	2	4%	4%
Casi nunca	4	8%	12%
A veces	10	20%	32%
Casi siempre	1	2%	34%
Siempre	3	6%	40%
Total	20	40%	100%

Nota. f: número de trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5*Niveles de dimensión*

Niveles	Ambiente laboral	Cm	Ct
Nunca	16%	13%	4%
Casi nunca	13%	19%	8%
A veces	38%	41%	20%
Casi siempre	23%	13%	2%
Siempre	11%	14%	6%
Total	100%	100%	100%

Nota. Cm: causas motivacionales, Ct: causas trascendentales.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6*Dimensión Capacidad laboral*

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Nunca	2	4%	4%
Casi nunca	2	4%	8%
A veces	9	18%	26%
Casi siempre	3	6%	32%
Siempre	4	8%	40%
Total	20	40%	100%

Nota. f: número de trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7*Dimensión Desarrollo*

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Nunca	2	4%	4%
Casi nunca	3	6%	10%
A veces	8	16%	26%
Casi siempre	4	8%	34%
Siempre	3	6%	40%
Total	20	40%	100%

Nota. f: número de trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8*Trabajo en equipo*

Niveles	f	%	Porcentaje acumulado
Nunca	3	6%	6%
Casi nunca	4	8%	14%
A veces	7	14%	28%
Casi siempre	2	4%	32%
Siempre	4	8%	40%
Total	20	40%	100%

Nota. f: número de trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9*Niveles de dimensiones*

Niveles	Capacidad laboral	Desenvolvimiento	Trabajo en equipo
Nunca	4%	4%	6%
Casi nunca	4%	6%	8%
A veces	18%	16%	14%
Casi siempre	6%	8%	4%
Siempre	8%	6%	8%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10*Distribución*

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig
Liderazgo transformacional	0.145	20	0,0000
Desempeño laboral	0.087	20	0.015

Tabla 11*Correlación de las variables*

		Liderazgo transformacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Correlación de Spearman	1,000
		Sig. (bilateral)	0
		N	20
	Desempeño laboral	Correlación de Spearman	0,752*
		Sig. (bilateral)	0
		N	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Tabla 12*Correlación entre la dimensión ambiente laboral y el desempeño*

		Ambiente laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ambiente laboral	Correlación de Spearman	1,000
		Sig. (bilateral)	0
		N	20
	Desempeño laboral	Correlación de Spearman	0,781*
		Sig. (bilateral)	0
		N	20

Tabla 13

Correlación entre la dimensión de causas motivacionales y el desempeño laboral.

		Causas motivacionales	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Correlación de	1,000
	Causas motivacionales	Spearman Sig. (bilateral)	0
		N	20
		Correlación de	0.854*
	Desempeño laboral	Spearman Sig. (bilateral)	0
		N	20

Tabla 14

Correlación entre la dimensión de causas trascendentales y el desempeño laboral.

		Causas trascendentales	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Correlación de Spearman	1,000
	Causas trascendentales	Sig. (bilateral)	0
		N	20
		Correlación de Spearman	0.697*
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0
		N	20

ANEXO 8. Análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach

Expertos	Criterios de validación			Total
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
1	1	1	1	1
2	1	1	1	1
3	1	1	1	1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	60

ANEXO 09. Otros



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Ica, 15 de marzo del 2023.

CARTA N° 002 – 2023 / LMVA.

SEÑOR:

JUAN ANGEL MORAN CARDENAS

Gerente de la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L.

ASUNTO: SOLICITO REALIZAR MI INVESTIGACION DE TESIS: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN RELACION AL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SISTEMA CONTINUO JCM E.I.R.L

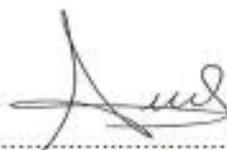
De nuestra especial consideración;

Es muy grato dirigimos a Usted, para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que la suscrita, Srta. Luz Milagros Vásquez Amasifuen, identificada con DNI N°47430576, soy bachiller del programa de titulación en la modalidad de taller de elaboración de tesis-Administración de Empresas de la Universidad de Cesar Vallejo, filial Ate.

En tal sentido, acepte realizar mi investigación en su empresa.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente;



Luz Milagros Vásquez Amasifuen
DNI N°47430576



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Ica, 17 de marzo del 2023.

**AUTORIZO: PERMISO PARA IMPLEMENTAR ESTUDIO EN LA
EMPRESA SISTEMA CONTINUO JCM E.I.R.L.**

Presente. -

Yo, Juan Ángel Moran Cárdenas, identificado con DNI N°80049080, gerente general de la empresa Sistema Continuo JCM E.I.R.L, da en el presente documento permisos organizacionales a la Srta. Luz Milagros Vásquez Amasifuen, identificada con DNI N°47430576, para que realice su proyecto de investigación denominada: Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023.

Al finalizar la investigación solicitamos nos hagan llegar el informe de la presente investigación y guardar la confidencialidad de la información de la empresa.

SISTEMA CONTINUO JCM E.I.R.L.

Juan A. Morán Cárdenas
GERENTE TITULAR

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Lima, 27 de marzo del 2023.

CARTA N° 001 – 2023 / LMVA.

SEÑOR:

HENRY ISMAEL HUAMANCHUMO VENEGAS.

Doctor en Ciencias Administrativas.

ASUNTO: SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

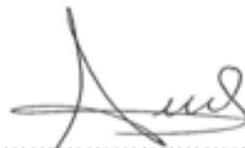
De nuestra especial consideración;

Es muy grato dirigirnos a Usted, para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que somos bachiller del programa de taller de elaboración de tesis de la Universidad César Vallejo, Filial Ate Vitarte y me encuentro realizando la investigación titulada: “Liderazgo Transformacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Sistema Continuo JCM E.I.R.L, Ica 2023”, para obtener el título de Licenciada en Administración.

En tal sentido, solicito la validación de nuestros instrumentos de investigación científica por su persona, con la finalidad de poder aplicarlos en la entidad antes mencionada.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente:



.....
Luz Milagros Vásquez Amasifuen
DNI N°47430576