



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un
distribuidor de celulares, Chiclayo 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios – MBA

AUTORA:

Melendez Carranza, Andrea Paola (orcid.org/0009-0006-2971-7234)

ASESORAS:

Dra. Mendoza Banda, Tania Yasely (orcid.org/0000-0001-8100-5054)

Dra. Sobrino Olea, Angelica Yuliana (orcid.org/0000-0001-7529-323X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDOZA BANDA TANIA YASELY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024", cuyo autor es MELENDEZ CARRANZA ANDREA PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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.

CHICLAYO, 21 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDOZA BANDA TANIA YASELY DNI: 41154520 ORCID: 0000-0001-8100-5054	Firmado electrónicamente por: MBANZAT el 08-08- 2024 16:03:44

Código documento Trilce: TRI - 0826741





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MELENDEZ CARRANZA ANDREA PAOLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024", 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
ANDREA PAOLA MELENDEZ CARRANZA DNI: 40909496 ORCID: 0009-0006-2971-7234	Firmado electrónicamente por: AMELENDEZCA81 el 21-07-2024 16:05:57

Código documento Trilce: TRI - 0826740



Dedicatoria

Dedico mi tesis a Dios, en primer lugar, por darme las fuerzas para terminar dicha meta.

A mi madre, por todo su amor incondicional y por motivarme siempre a salir adelante.

A mi esposo, por brindarme el aliento que necesitaba cuando mis fuerzas se agotaban.

Y finalmente, a mis hijos porque ellos son el reflejo de mi lucha continua de ser mejor cada día, y dejarle un legado que todo lo que uno sueña se cumple con dedicación y esfuerzo.

Andrea Paola

Agradecimiento

Un profundo agradecimiento a todos aquellos quienes pudieron hacer que este estudio culminara de manera exitosa, a mi profesores de todo mi MBA quienes en las aulas impartieron conocimientos, y a su vez valores profesionales de alta exigencia, a mis compañeros por ser el sostén de ciertas desánimos en el camino, a los integrantes de mi equipo de trabajo actual quienes me brindaron su apoyo en todo momento, a la empresa que me abrió las puertas y brindó su confianza para poder efectuar este estudio; y de una manera muy especial a mi asesor personal, quien siempre estuvo pendiente de mi desarrollo profesional y de manera ética un aporte invaluable como persona.

Andrea Paola

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad de la asesora	ii
Declaratoria de originalidad de la autora.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de liderazgo transformacional	16
Tabla 2 Nivel de productividad laboral	17
Tabla 3 Detalle de las estrategias de la propuesta	92
Tabla 4 Cronograma de ejecución de la propuesta.....	93
Tabla 5 Presupuesto	93

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de investigación	12
Figura 2 Contenido del modelo de liderazgo transformacional	19
Figura 3 Matriz FODA para el diagnóstico	88
Figura 4 Síntesis teórica del modelo.....	91

Resumen

La investigación está alineada principalmente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo decente y crecimiento económico; pues, este ODS tiene el propósito de fomentar un crecimiento en la economía la cual sea sostenible, duradero e inclusivo, así como la generación de empleo pleno y productivo; postulando como finalidad central proponer un modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024, siguiendo una ruta de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, y diseño no experimental de corte transversal con la intervención de 37 unidades de análisis como colaboradores de la firma quienes resolvieron un cuestionario. Los hallazgos dieron cuenta de un nivel “alto” con el 78.4% para la variable liderazgo transformacional y un nivel “alto” con el 91.9% para productividad laboral, teniendo que las dimensiones alcanzaron en su mayoría un nivel alto con más del 70%. Se concluyó en un modelo de desarrollo conformado por tres estrategias de desarrollo: 1) mapeo de fortalezas y actitudes, 2) comunicación asertiva y 3) movimiento al cambio con un total de siete actividades compuestas por acciones concretar que permitirán fortalecer el desempeño productivo de los colaboradores.

Palabras clave: Estrategia de desarrollo, liderazgo, modelo de desarrollo, productividad laboral.

Abstract

The research is primarily aligned with Sustainable Development Goal 8: Decent work and economic growth; Therefore, this SDG has the purpose of promoting growth in the economy that is sustainable, lasting and inclusive, as well as the generation of full and productive employment; postulating as a central purpose to propose a transformational leadership model for labor productivity in a cell phone distributor, Chiclayo 2024, following a descriptive route, quantitative approach, and non-experimental cross-sectional design with the intervention of 37 analysis units as collaborators of the firm who completed a questionnaire. The findings showed a “high” level with 78.4% for the transformational leadership variable and a “high” level with 91.9% for work productivity, with the dimensions mostly reaching a high level with more than 70%. It was concluded in a development model made up of three development strategies: 1) mapping of strengths and attitudes, 2) assertive communication and 3) movement towards change with a total of seven activities composed of specific actions that will strengthen the productive performance of the employees. collaborators.

Keywords: Development strategy, leadership, development model, labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la Organización Internacional del Trabajo refiere que el liderazgo transformacional se caracteriza por su enfoque en inspirar y estimular la motivación entre los empleados para alcanzar niveles superiores de rendimiento y desarrollo personal, promoviendo la innovación, mejorando la moral y productividad (Organización Internacional para el Trabajo, 2020). Por ello, empresas con líderes transformacionales incrementaron en 21% la productividad y en 22% la rentabilidad, y redujeron en 28% el ausentismo (Manzoor et al., 2019), logrando con un 55% más superar a los competidores en innovación, ya que este tipo de liderazgo influye en la productividad laboral contribuyendo a la sostenibilidad de su economía local (Dias et al., 2022).

En tal sentido, la investigación está alineada con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo decente y crecimiento económico; pues, este ODS fomenta el crecimiento de la economía sostenible, duradera e inclusiva, así como la generación de empleo pleno y productivo; por lo que la meta 8.5, aspira a alcanzar para el 2030 el pleno empleo productivo con condiciones laborales justas, para todos, además de garantizar la equidad salarial por labores similares; así mismo, el desempleo global llegó al 5.4% en 2023, con una brecha significativa entre hombres (6.3%) y mujeres (4.8%), pero las mujeres ganan en promedio un 20% menos que los hombres. Por lo tanto, esta investigación proporciona un modelo de liderazgo efectivo que contribuya al bienestar y al desarrollo sostenible de la economía local (Naciones Unidas, 2024).

A su vez, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2019, expuso que el liderazgo carece de enfoque transformacional, careciendo del impulso a la innovación, colaboración y desarrollo de los empleados. Según un informe de la OCDE, solo el 30% de las empresas implementan prácticas de liderazgo transformacional, lo que se traduce en una menor satisfacción laboral y una alta rotación de personal. Esta ausencia de liderazgo transformacional limita la capacidad de las empresas para enfrentar los desafíos actuales del mercado laboral y para mejorar su productividad y competitividad en un entorno empresarial cada vez más dinámico y exigente (OECD, 2023).

Según datos del Banco Mundial (2020) hasta el 70% de las empresas enfrentan desafíos para mejorar la eficiencia y el rendimiento en el trabajo, agravándose por la falta de líderes que fomenten una cultura de innovación y colaboración; en efecto, la productividad laboral está afectada en 45% por una gestión ineficaz; representando un obstáculo para el crecimiento en la economía y la reducción de la desigualdad, lo que subraya la urgencia de implementar estrategias efectivas de liderazgo transformacional para impulsar la productividad laboral y promover un desarrollo equitativo y sostenible en todo el mundo.

En el contexto peruano, la falta de liderazgo transformacional en las empresas de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021) más del 60% de las empresas son ineficientes por la ausencia de líderes que fomenten la innovación y la colaboración, estancando la economía inferior al 4% anual respecto del Producto Interno Bruto (PIB). Además, el Banco Central de Reserva del Perú (2021) señala que el 40% de las empresas enfrentan problemas de competitividad debido a una gestión deficiente. Ante este panorama, es necesario promover un liderazgo transformacional que impulse la eficiencia y la efectividad en el trabajo para abordar los desafíos del mercado laboral.

A nivel local, el diagnóstico de la problemática revela varias deficiencias fundamentales. En primer lugar, se carece del liderazgo, resultando en una toma de decisiones improvisada y poco estructurada, y una visión limitada que afecta negativamente el rendimiento y desarrollo personal al no ofrecer una comprensión integral de su evolución. En cuanto a las limitaciones, la falta de motivación y compromiso, con escasa identificación con los objetivos organizacionales, y la resistencia al cambio que refleja una cultura organizacional rígida, impiden la adaptación y evolución de la empresa. Las deficiencias se manifiestan en una comunicación ineficiente que provoca malentendidos y disminuye la eficiencia operativa, dificultando la retención de talentos, vinculados a deficiencias en la gestión y el clima laboral. Además, los empirismos evidencian una toma de decisiones basada en enfoques improvisados sin apoyo de datos o análisis estratégico. Las desviaciones incluyen una menor cohesión de equipo por un liderazgo inadecuado, lo que impacta negativamente en la productividad. Finalmente, los incumplimientos a

normas se evidencian en un aumento del ausentismo y errores operativos, que comprometen la productividad y reflejan una cultura de trabajo deficiente.

Por consiguiente, se formuló el problema general: ¿Cuál es el modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024?, y como problemas específicos: (i) ¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024?, (ii) ¿Cuál es el nivel de la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024?, y (iii) ¿Es válido el modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024?

El estudio se justifica por su pertinencia en el contexto económico de Chiclayo, presentando desafíos en competitividad y eficiencia operativa, lo que brinda a la empresa una oportunidad para implementar estrategias de liderazgo que optimicen su desempeño, para incrementar su cuota de mercado y consolidar su posición competitiva. Desde una perspectiva teórica, la investigación aporta al conocimiento sobre liderazgo transformacional y su impacto en la productividad laboral en diferentes entornos. En términos prácticos, el estudio proporcionará directrices y recomendaciones para aplicar modelos de liderazgo transformador en el distribuidor de celulares, mejorando la motivación y el rendimiento del personal. Finalmente, la justificación metodológica asegura una medición precisa de estas relaciones y propone estrategias concretas basadas en los resultados, para optimizar la gestión del liderazgo.

Por lo tanto, el objetivo general: Proponer un modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024, y como objetivos específicos: (i) Identificar nivel del liderazgo transformacional en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024, (ii) Describir el nivel de la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024, y (iii) Validar el modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024.

Para fundamentar el estudio se tuvieron en cuenta antecedentes internacionales, tal como el estudio de Sayan & Sürücü (2024) en Nicosia el estudio analizó el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño

logístico en el sector de mensajería, considerando cómo la productividad de los empleados modera esta relación. Se encuestó a 347 motomensajeros en Turquía durante dos semanas. Los resultados indicaron que el liderazgo transformacional influye en el desempeño logístico en un 80%, y la productividad de los empleados modera esta relación con un 75% de influencia.

Así mismo, Karimi et al. (2023) en Lituania el estudio investigó el impacto del liderazgo transformacional en la conducta laboral innovadora, mediado por el capital psicológico, entre 178 profesionales del sector agrícola. Los resultados revelaron que el liderazgo transformacional tiene una influencia significativa, explicando el 75% de la variación en la innovación laboral. Además, la esperanza y la autoeficacia desempeñaron un papel parcial en la relación entre el liderazgo y la innovación. Estos hallazgos destacan la importancia de cultivar un liderazgo transformacional y desarrollar el capital psicológico de los empleados para estimular la innovación efectiva en el entorno laboral.

De ahí que, Nguyen et al. (2023) en Vietnam el estudio analizó la relación entre el liderazgo transformacional y la educación empresarial, y cómo ambos factores afectan el desempeño organizacional. Utilizando modelos de ecuaciones estructurales con datos de 903 empleados en el sector manufacturero de Vietnam, los resultados mostraron que el liderazgo transformacional impacta el desempeño organizacional en un 35% y la cultura organizacional en un 28%, con efectos contextuales variados. Además, la cultura organizacional tuvo un impacto directo del 40% en el desempeño organizacional y mediaba parcialmente la contribución del liderazgo transformacional, con una influencia del 25%.

Por ésta razón, Jiatong et al. (2022), en China examinaron cómo el liderazgo transformacional influye en la conexión emocional con la empresa y el rendimiento en el trabajo, centrándose particularmente en el compromiso de los colaboradores como mediadores y se recopilaron datos de 845 empleados de hoteles; los hallazgos revelaron que el liderazgo transformacional presenta un impacto beneficioso en el compromiso afectivo organizacional en un 35% y en el desempeño laboral en un 40%; además, se encontró que el compromiso de los empleados media parcialmente la asociación entre el liderazgo

transformacional, el compromiso empresarial afectivo y el desempeño laboral, contribuyendo en un 30% a esta asociación.

Consecuentemente, Mathende & Yousefi (2021) examinaron el impacto del liderazgo transformacional y la efectividad en el rendimiento laboral dentro de las empresas productoras de bebidas listadas en la Bolsa de Valores de Zimbabwe, las cuales han estado operando durante los últimos cinco años; fue un estudio cuantitativo a 369 empleados seleccionados mediante el muestreo probabilístico; los resultados, analizados con diversas técnicas estadísticas, mostraron resultados significativos: el liderazgo transformacional se correlacionó positivamente con un aumento del 30% en el rendimiento laboral y un incremento del 25% en la efectividad de los medios; además, se descubrió que la efectividad de los medios actuaba como mediador parcial con el 20% de contribución entre las dimensiones.

Así pues, Lai et al. (2020) en Taiwán, se exploró el impacto del liderazgo transformacional en el rendimiento laboral y la disposición a ayudar entre los empleados; se empleó un diseño de investigación que abarcó múltiples momentos y fuentes de información, revelando que el compromiso laboral actuaba como mediador en la asociación positiva entre el líder y estos resultados; los datos mostraron que el liderazgo transformacional aumentó el rendimiento laboral en un 25% y la disposición a ayudar en un 30%, una vez ajustadas el intercambio líder-miembro, la autoeficacia relacionada con los roles y el liderazgo transaccional, así como aspectos demográficos.

De tal manera, Wiyanto et al. (2020) en Indonesia, examinaron el compromiso de los colaboradores centrándose en el liderazgo transformacional y el crecimiento profesional; a partir de los datos recopilados de 138 empleados, se descubrió que el liderazgo transformacional tenía un efecto beneficioso directo del 70% en el compromiso de los empleados, mientras que el desarrollo profesional influía directamente en un 65%; además, se observó una asociación significativa del 75% entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional. Además, se identificó un efecto indirecto del 60% del liderazgo transformacional en el compromiso de los colaboradores por medio del desarrollo profesional.

Del mismo modo, Khan et al. (2020) en Pakistán, se examinaron el efecto del liderazgo transformacional en los logros laborales y el comportamiento laboral de 308 colaboradores en el sector de las telecomunicaciones; los hallazgos demostraron una asociación positiva del 70% entre las variables del estudio, la cual actuó como un factor mediador; además, se identificó una asociación positiva del 80% entre las variables; con conexiones indirectas significativas entre el liderazgo transformacional y el agotamiento laboral ni la holgazanería social. Estos hallazgos sugieren que los líderes transformacionales pueden inspirar a los empleados hacia el éxito laboral, con confianza y autonomía.

Así también, Chen et al. (2020) en China, exploraron el impacto del liderazgo transformacional sobre el desempeño en el trabajo de 209 relaciones supervisor-subordinado, revelando una relación en forma de U invertida. Inicialmente, este estilo de liderazgo incrementó el rendimiento en un 20%, declinando en un 15%. Este efecto fue moderado por la personalidad proactiva de los empleados: aquellos con una alta personalidad proactiva experimentaron una mejora del 25% en su desempeño bajo un liderazgo transformacional moderado, mientras que los de personalidad proactiva baja sufrieron una disminución del 10% en su rendimiento con un liderazgo transformacional excesivo.

De tal manera, Li et al. (2019) en China investigaron el impacto del liderazgo transformacional en las actitudes innovadoras por medio de la confianza en el líder y el compromiso laboral evaluado a 281 colaboradores de empresas multinacionales; se encontraron resultados significativos, al relacionar al líder y la dedicación laboral con el comportamiento innovador en un 40% y 35%, respectivamente; se identificó que el liderazgo transformacional influye en la confianza en el líder, impactando positivamente en el compromiso laboral. Se identificó una mediación en serie entre el liderazgo transformacional, la confianza y la dedicación laboral en la conducta innovadora, y el empoderamiento moderó la influencia del liderazgo transformacional en la innovación del trabajo.

Por otro lado, se presentan algunas teorías relacionadas con el liderazgo transformacional, tal como la teoría del liderazgo transformacional de Burns de 1978 quien propuso que los líderes transformacionales inspiran y motivan a sus seguidores para lograr cambios significativos y elevar el nivel de moralidad y

motivación (Eaton et al., 2024). Además, la teoría del liderazgo transformacional, desarrollada por Bass en 1985, quien identificó cuatro elementos esenciales: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada (Sun et al., 2024). También, la teoría de los valores y el liderazgo transformacional de Bass y Steidlmeier de 1999, la cual examina la ética dentro del liderazgo transformacional, sugiriendo que los líderes deben estar guiados por valores sólidos y principios éticos como la integridad, la justicia y la responsabilidad social (Price, 2022). Por último, la teoría de las competencias del liderazgo transformacional de Boyatzis de 1982, con un modelo de competencias esenciales para el liderazgo efectivo, como la empatía, la gestión de relaciones y la orientación al logro (Palanović y Kovačić, 2024).

En tal sentido, existen teorías sobre la productividad laboral como la teoría de la motivación - higiene de Frederick Herzberg de 1959 proponiendo que la productividad laboral esté influenciada por dos tipos de factores: los motivadores, que incrementan la satisfacción y productividad, y los higiénicos, que previenen la insatisfacción (Thai et al., 2024). En ese mismo sentido, la teoría de la autoeficacia de Albert Bandura de 1977 sugirió que la autoeficacia, o la confianza en la habilidad personal para llevar a cabo tareas particulares, influye directamente en la productividad laboral (Ahmad et al., 2025). Por último, la teoría de la expectativa de Victor Vroom de 1964 explicando cómo las expectativas de los empleados sobre sus esfuerzos y recompensas afectan su productividad; considerando que la motivación y la productividad dependen de la expectativa de que el esfuerzo llevará a un buen desempeño y que este desempeño será recompensado con resultados deseables (Bognar et al., 2024).

El liderazgo transformacional busca inspirar y motivar a los seguidores para alcanzar cambios positivos y significativos, donde los líderes transformacionales presentan una visión clara y atractiva que alienta a los seguidores a alinearse con objetivos comunes (Medina et al., 2023). También promueven la creatividad y el pensamiento crítico, incentivando a los seguidores a cuestionar las normas establecidas y a proponer soluciones innovadoras (Feng et al., 2024); asimismo, prestan atención a las necesidades particulares de cada seguidor, proporcionando apoyo personalizado y actuando como mentores para potenciar su desarrollo personal y profesional (Williams et al., 2024).

Bakker et al. (2023) manifestó que las investigaciones han revelado una amplia gama de rasgos y estilos de liderazgo que están relacionados con las actitudes, la motivación y el desempeño de los colaboradores. Un modelo destacado es el enfoque de liderazgo de rango completo, ya que lideran a través del intercambio social; por ejemplo, lideran intercambiando recompensas y reconocimiento por ideas creativas y productividad (Saad, 2021). Por el contrario, Putra et al. (2023) afirma que los líderes transformacionales son personas que muestran consideración individual a sus seguidores y los inspiran a dar lo mejor de sí y desarrollar sus propias habilidades de liderazgo.

Por lo tanto, las dimensiones del liderazgo transformacional es la influencia idealizada, lo que significa que los líderes transformacionales son percibidos como modelos a seguir y se comportan de manera que los seguidores los respeten, admiren y confíen en ellos (Díaz et al., 2019). Estos líderes exhiben un alto nivel de ética y moralidad, y tienen una visión clara y convincente que atrae a los seguidores (Lai et al., 2020) . Su comportamiento ejemplar y su capacidad para inspirar confianza son fundamentales para movilizar y motivar a sus equipos hacia la consecución de objetivos comunes y trascendentales (Mdletshe y Nzimakwe, 2023). Por lo tanto, este aspecto del liderazgo transformacional es crucial porque fomenta un ambiente de cohesión y lealtad.

La segunda dimensión, motivación inspiracional se refiere a líderes que motivan e inspiran a los seguidores mediante una visión y metas desafiantes. Utilizan símbolos, metáforas y lenguaje emocional para comunicar expectativas altas y expresar la importancia del propósito compartido (Castillo, 2022). Los líderes que dominan esta dimensión son capaces de transformar el trabajo cotidiano en una misión apasionante y significativa (Benavides et al., 2019). Estos líderes emplean un lenguaje evocador y simbólico, estableciendo altas expectativas y destacando la importancia de los objetivos colectivos (Martínez-Ariza et al., 2022). En conclusión, la motivación inspiracional es crucial para crear un ambiente de alta energía y compromiso.

La tercera dimensión estimulación intelectual, quiere decir que los líderes transformacionales fomentan la creatividad y la innovación al cuestionar las suposiciones y promover nuevas ideas y enfoques (Grau-Alberola et al., 2022);

así mismo, ellos animan a los seguidores a pensar críticamente y resolver problemas de manera independiente (Pérez et al., 2023). Estos líderes también ofrecen apoyo personalizado, actuando como mentores y coaches, y están comprometidos con el desarrollo personal y profesional de cada uno de los colaboradores (Marie, 2023). En resumen, la estimulación intelectual es vital para la innovación y el desarrollo continuo en cualquier organización.

Por último, la dimensión consideración individualizada se refiere a los líderes que prestan atención a las necesidades individuales de los seguidores y actúan como mentores o coaches ofreciendo apoyo y reconocimiento personal, y ayudando a los seguidores a desarrollarse y alcanzar su potencial (Escortell-Sánchez et al., 2020). A través de la empatía y la atención a las diferencias individuales, los líderes pueden motivar y ayudar a los seguidores a alcanzar su máximo potencial (Cahyono et al., 2020). De tal modo, los líderes que aplican esta dimensión logran establecer relaciones de confianza y respeto mutuo, lo que resulta en un aumento de la lealtad y el compromiso del equipo (Reis et al., 2019).

Cuando los líderes emplean un enfoque transformacional, valoran y reconocen las habilidades y conocimientos únicos de cada seguidor, mostrando así una atención individualizada. Esto hace que sea más probable que los líderes identifiquen las fortalezas específicas de sus seguidores (Bader et al., 2023). Al establecer expectativas elevadas y mostrar confianza en sus seguidores, y al comportarse como un ejemplo a seguir de manera positiva (demostrando así motivación inspiradora e influencia idealizada), estos líderes incentivan a sus seguidores a aprovechar sus fortalezas individuales y a esforzarse al máximo (Jun y Lee, 2023). El liderazgo transformacional también involucra cuestionar los métodos tradicionales de trabajo, proporcionando así un estímulo intelectual que puede motivar a los seguidores a aplicar sus habilidades de formas innovadoras.

En cuanto a la productividad laboral, es la capacidad de los colaboradores para desempeñar sus tareas de manera eficiente y contribuir al logro de los objetivos organizacionales (Vázquez, 2021). Por ello, Tzeremes (2022) afirma que es una medida del rendimiento que indica la cantidad de output generada en relación con la cantidad de input utilizada, incluyendo tiempo, recursos y esfuerzo

(Mahamid, 2020). Así mismo, la productividad laboral es primordial para el crecimiento y la competitividad de una entidad, pues se demuestra la capacidad de maximizar resultados con los recursos disponibles (Comastri, 2020). Por lo tanto, una alta productividad laboral permite a las organizaciones maximizar sus resultados.

Además Abdelwahed y Doghan, (2023) indicaron que un aumento en la productividad lleva a un crecimiento económico favorable, una rentabilidad considerable y un avance social positivo. Además, los trabajadores se vuelven más productivos y pueden acceder a mejores salarios, compensaciones, condiciones laborales y oportunidades laborales atractivas; por ello, para mejorar la gigantesca carga, la dirección organizacional le da un peso significativo y una enorme consideración al compromiso de los empleados a la hora de controlar los desafíos del entorno empresarial. Generalmente, el compromiso e implicación de los empleados con la organización mejora la productividad y el desempeño laboral; pues, en el lugar de trabajo, los colaboradores demuestran iniciativa y comportamiento profesional y se comprometen a realizar tareas con criterios de alto desempeño (Zhenjing et al., 2022).

Las dimensiones de la productividad laboral incluyen la eficiencia y la eficacia. La eficiencia es la habilidad para realizar una tarea o actividad utilizando la mínima cantidad de recursos posibles, como tiempo, dinero o esfuerzo, con el fin de obtener resultados óptimos y maximizar la producción (Ramírez et al., 2020). Implica utilizar los recursos disponibles de manera inteligente y efectiva para evitar desperdicios y redundancias, maximizando así el rendimiento (Tapasco et al., 2020). Por lo tanto, la optimización de recursos conduce a una reducción de costos y a una mayor rentabilidad, lo que fortalece la posición de la organización en el mercado en relación a su competitividad.

La eficiencia se puede describir como la habilidad para lograr los objetivos o resultados esperados utilizando la menor cantidad de recursos posibles. En un contexto empresarial, esto implica maximizar la producción o los beneficios mientras se minimizan los costos. En otras palabras, se trata de hacer más con menos, optimizando el uso de recursos como tiempo, dinero y esfuerzo para

lograr los mejores resultados (Jong et al., 2021). Otro aspecto crucial de la eficiencia radica en la optimización de los procesos, ya que esto implica identificar y eliminar cualquier desperdicio o actividad innecesaria que pueda obstaculizar la consecución de los objetivos, por ello, al mejorar la fluidez y la efectividad de las operaciones, las organizaciones pueden mejorar su capacidad de producción y su posición competitiva en el mercado (Dhiman et al., 2023). Además, la eficiencia también se relaciona con la capacidad de adaptación y mejora continua. Las empresas eficientes no se conforman con el status quo, sino que están siempre buscando maneras de mejorar la eficiencia de sus operaciones y responder de modo ágil a los cambios (Kowalski y Ślebarska, 2022).

Por otra parte, la dimensión de eficacia se relaciona con la habilidad para alcanzar de manera satisfactoria los objetivos establecidos y cumpliendo con los estándares de calidad previamente definidos, independientemente de la cantidad de recursos utilizados (Pashanasi et al., 2021). Implica alcanzar los resultados deseados de manera consistente y dentro de los plazos y parámetros establecidos, asegurando el éxito en el logro de metas (Olivera et al., 2021). En conclusión, es primordial para asegurar el éxito y la competitividad del entorno empresarial, ya que asegura la felicidad del cliente, el cumplimiento de sus expectativas y la habilidad para ajustarse a los cambios del entorno empresarial.

Otro aspecto clave de la eficacia es la alineación de las acciones con la estrategia organizacional, esto implica garantizar que las actividades y decisiones estén dirigidas hacia alcanzar los objetivos definidos por la organización; por lo tanto, cuando hay uniformidad y estabilidad al llevar a cabo las actividades asignadas se maximiza la probabilidad de alcanzar el éxito y generar valor para la organización y sus stakeholders (Raj et al., 2023). Además, la eficacia también implica la capacidad de generar impacto y resultados tangibles. No se trata solo de realizar acciones, sino de hacerlo de manera efectiva para producir cambios significativos y positivos en el entorno (Damnjanovic et al., 2023). Esto puede manifestarse en términos de aumento de ventas, mejora de la satisfacción del cliente, o logro de otros indicadores clave de rendimiento que demuestren el logro y la efectividad de las medidas tomadas.

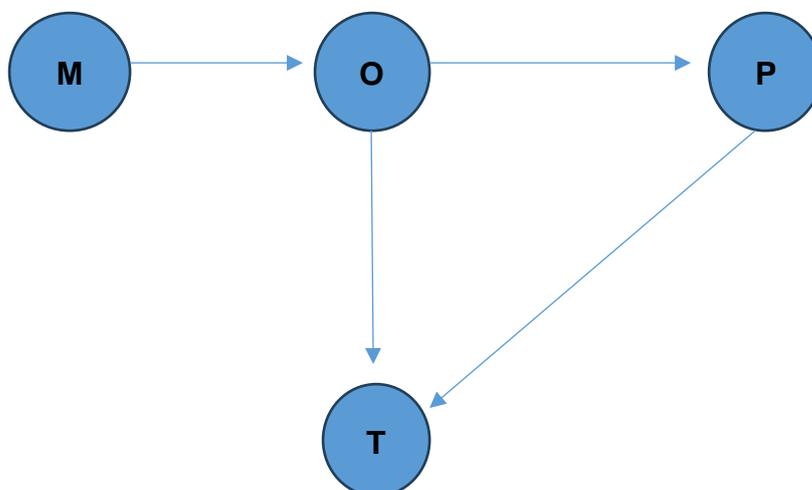
II. METODOLOGÍA

Tipo descriptivo, debido a que se basa en la observación detallada y sistemática de los elementos estudiados, buscando proporcionar una imagen clara y completa de estos (CONCYTEC, 2020), el enfoque a utilizar sería el cuantitativo, porque utiliza métodos estadísticos y matemáticos para cuantificar fenómenos y examinar las relaciones entre variables, buscando generalizar los resultados a una población más amplia (Montañez y Moreno, 2021) y su diseño de investigación no experimental, se distingue por la falta de manipulación intencionada de variables o condiciones por parte del investigador (Bisquerra, 2022), será de corte transversal, según Reyes (2022) estos estudios proporcionan una instantánea de la situación en un momento específico, lo que permite examinar las relaciones entre variables en un solo momento, así también será propositivo debido a que se enfoca en la generación de ideas creativas y prácticas que puedan implementarse para mejorar una situación o abordar una necesidad particular, con énfasis en la innovación y la viabilidad de las propuestas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Finalmente se consideró el esquema de diseño propuesto por Ñaupas et al. (2018)

El esquema del diseño de la investigación es el siguiente:

Figura 1

Diseño de investigación



Donde:

M: Está dado por la muestra de estudio.

O: Es la observación de las variables.

T: Es teorías de fundamento

P: Propuesta.

Liderazgo transformacional, es un tipo de liderazgo centrado en inspirar y motivar a los seguidores para alcanzar cambios positivos y significativos, donde los líderes transformacionales comunican una visión nítida y atractiva que alienta a los seguidores a alinearse con objetivos comunes (Medina et al., 2023, p. 25) y será medido mediante la dimensión motivación inspiradora, consideración individual, influencia idealizada y estimulación intelectual, cada uno con sus respectivos indicadores, teniendo un total de 26 enunciados, en escala ordinal. La Productividad laboral, se refiere a la eficiencia con la que los empleados completan sus tareas y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales (Vázquez, 2021, p. 36), será medida mediante la dimensión eficiencia y eficacia, cada uno con sus respectivos indicadores, teniendo un total de 23 enunciados, en escala ordinal.

Población y muestra es el grupo total de individuos que comparten las características comunes y son objeto de análisis (Gallardo, 2017). Por lo tanto, la población estará conformada 37 trabajadores de la empresa distribuidora de celulares, con una posición laboral relevante, al incluir empleados que ocupen posiciones dentro de la organización que estén directamente relacionadas con las operaciones de ventas y gestión, dado que estas áreas son más susceptibles a la influencia del liderazgo transformacional en términos de productividad laboral, al seleccionar empleados con al menos seis meses de antigüedad en la empresa para garantizar que tienen suficiente experiencia con las políticas de liderazgo y cultura organizacional existentes, sólo a aquellos empleados que expresen voluntariamente su disposición a participar en todas las fases del estudio, asegurando así la autenticidad y el compromiso con el proceso de investigación; excluir a los empleados que se encuentren en su periodo de prueba, ya que su percepción sobre el liderazgo y la productividad podría estar sesgada o no ser completamente formada, excluir también a empleados que

tengan un conflicto de interés personal o profesional, como relaciones familiares con los investigadores o la alta gerencia, para evitar sesgos en las respuestas y asegurar la integridad del análisis de datos; donde la muestra, es una porción cuidadosamente seleccionada de la población total que se estudia con el fin de obtener conclusiones y generalizaciones sobre esta última (Pereyra, 2020). En este caso, al tener una población pequeña, la muestra que se considerará será la misma que la población en estudio, es decir, 37 trabajadores de la empresa distribuidora de celulares, con un muestreo no probabilístico (Ñaupas et al., 2019), cada trabajador de la empresa de celulares en la ciudad de Chiclayo, será nuestra unidad de análisis.

La técnica por utilizar será la encuesta, ya que es el método más eficaz y fiable para obtener información de la muestra identificada (Guerrero y Guerrero, 2020); como instrumentos, se emplearán dos cuestionarios, el primero será sobre el liderazgo transformacional y el segundo será sobre la productividad laboral. Así mismo, la validez se basará en cuatro expertos que evaluarán los instrumentos emitiendo juicios sobre su coherencia, claridad y pertinencia. Estos juicios considerarán en su evaluación tres criterios: claridad, coherencia y relevancia (Zacarías y Supo, 2020). De igual manera, se determinará la confiabilidad, a través de la aplicación del coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach, el cual debe exceder 0.70 en cada instrumento para ser aceptado como válido (Iglesias, 2021). Por otro lado, se utilizará el método cuantitativo con el análisis descriptivo, cuyas técnicas como la media, desviación estándar, mínimos, máximos y rangos, expresados en frecuencias. Además, del análisis de sensibilidad para verificar la robustez de los resultados, con modelos de regresión lineal.

La investigación se ha llevado a cabo respetando los principios éticos establecidos por la Universidad César Vallejo conforme a la Resolución N° 470-2022-UCV, los cuales regirán todos los aspectos de este estudio. Estos principios éticos se fundamentan en varios pilares: la Autonomía, que implica el respeto por la voluntad de cada participante en el estudio; la Justicia, que se traduce en un trato equitativo hacia todos los encuestados, asegurando condiciones de participación igualitarias para todos; la Beneficencia, que se refleja en actuar en beneficio de los encuestados sin vulnerar sus derechos,

considerando sus opiniones tal como son expresadas; y la No Maleficencia, demostrada en la confianza del investigador hacia los participantes, permitiéndoles expresar sus puntos de vista sin miedo a represalias, independientemente de su postura respecto al objeto de la investigación. Un aspecto crucial es el cuidado especial que se otorgará al consentimiento informado de la unidad de análisis, el cual será obtenido antes de completar los cuestionarios pertinentes, garantizando así el respeto por los derechos y la integridad de los individuos involucrados, al mismo tiempo que promueve la transparencia y la ética en la realización del estudio (RCUN°470-2022-UCV, 2022).

III. RESULTADOS

Estadística descriptiva

OE 1: Identificar nivel del liderazgo transformacional en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024.

Tabla 1

Nivel de liderazgo transformacional

Variable	Niveles	Intervalo	N°	%
Liderazgo transformacional	Bajo	30-70	0	0.0%
	Medio	70-110	8	21.6%
	Alto	110-150	29	78.4%
Total			37	100.00%

Nota. Instrumento desarrollado por los colaboradores.

Los resultados registraron para la variable liderazgo transformacional un nivel alto con el 78.4%, donde la dimensión motivación inspiracional obtuvo un nivel “alto” con el 78.4%, consideración individualizada un nivel “alto” con el 81.1%, influencia idealizada un nivel “alto” con el 81.1% y estimulación intelectual un nivel “alto” con el 81.1%; con ello se observan valores positivos dentro de la organización en cuanto a los lineamientos que se han establecido en el ejercicio de funciones por parte de los integrantes de mayor jerarquía o que ocupan un rol líder dentro de los equipos o áreas. Estos datos, justifican desde la perspectiva del nivel medio, la urgente necesidad de la implementación de un plan de liderazgo transformacional que contribuya a mejorar la productividad de los trabajadores que están en proceso, acelerando su tránsito al nivel alto.

OE 2: Describir el nivel de la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024.

Tabla 2

Nivel de productividad laboral

Variable	Niveles	Intervalo	N°	%
Productividad laboral	Bajo	21-49	0	0.0%
	Medio	49-77	3	8.1%
	Alto	77-105	34	91.9%
Total			37	100.00%

Nota. Instrumento desarrollado por los colaboradores.

En la tabla 2 se registra para la variable productividad laboral un nivel "alto" con el 91.9%, teniendo para la dimensión eficiencia un nivel "ato" con el 89.2% y para la dimensión eficacia un nivel "alto" con el 91.9%; con ello se evidencia que la organización viene mostrando indicadores positivos en cuanto al desarrollo de sus operaciones logrando una oportuna combinación de sus recursos para cumplir los objetivos previstos.

El análisis de los resultados presentados en la Tabla 2 indica que la variable productividad laboral muestra un nivel "alto" en un 91.9% de los casos, lo que refleja que la organización ha logrado una efectiva combinación de sus recursos para cumplir con los objetivos previstos. Esto se ve reforzado por los altos niveles de las dimensiones de eficiencia (89.2%) y eficacia (91.9%). Estos indicadores positivos evidencian que la organización está desarrollando sus operaciones de manera efectiva. Sin embargo, es crucial atender urgentemente al 8.1% de los encuestados que se encuentran en el nivel "medio" de productividad laboral. Este grupo representa una oportunidad significativa para implementar un plan de liderazgo transformacional, que podría potenciar su desempeño y alinearlo con el nivel "alto" predominante. Un enfoque en liderazgo transformacional podría involucrar la motivación y el empoderamiento de los empleados, fomentando un ambiente de innovación y compromiso que, en última instancia, elevaría la productividad laboral de toda la organización.

OE 3: Modelo de liderazgo

ESQUEMA

DESCRIPCIÓN

Validar el modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024.

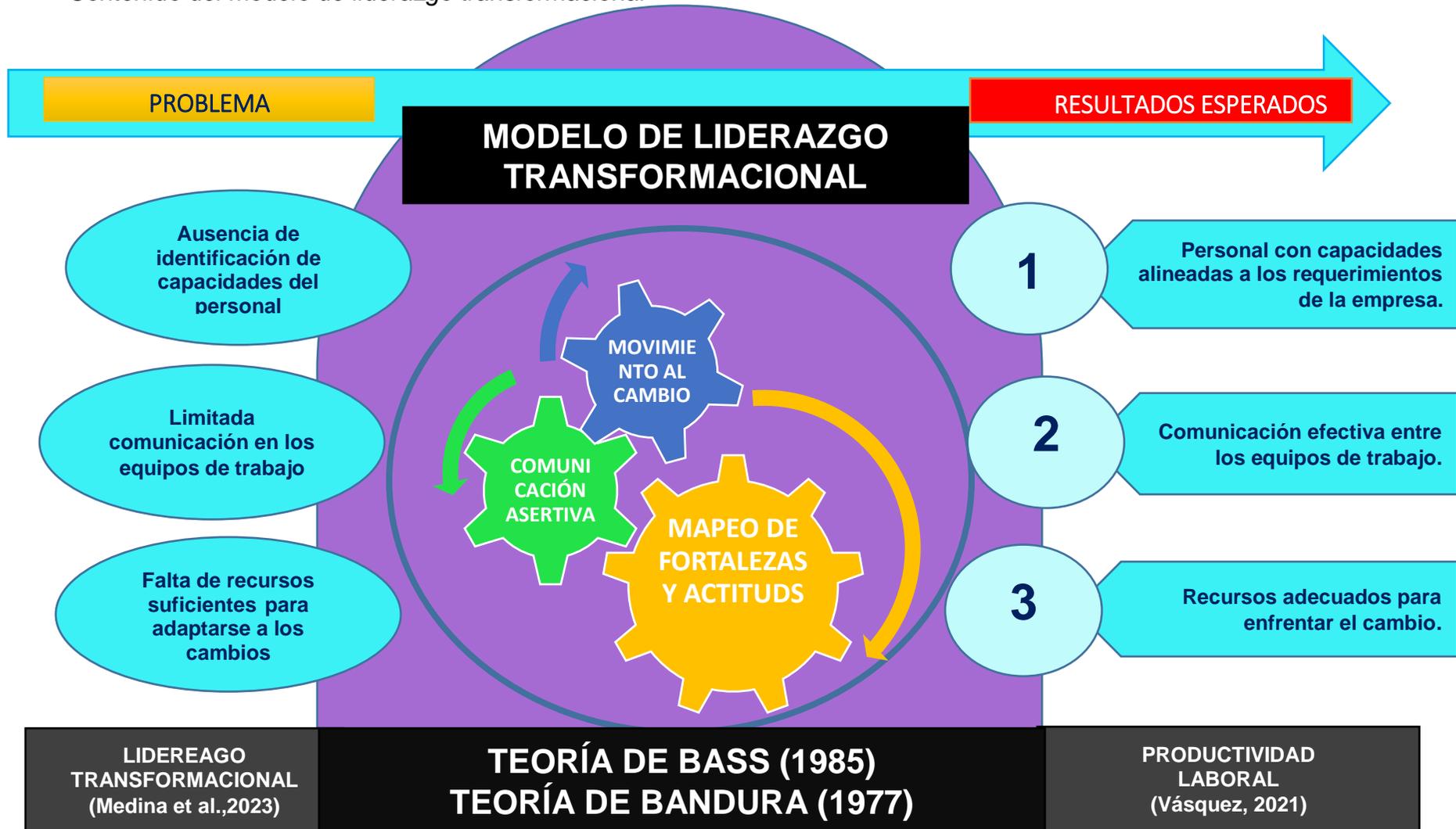
El modelo de liderazgo transformacional para la productividad fue sometido al proceso de validación para confirmar la coherencia y consistencia de su contenido, distribuido en la fundamentación, objetivos, justificación, metodología, cronograma y presupuesto. Dentro de la metodología se detalló la conformación de tres estrategias con sus respectivas actividades, recursos y resultados esperados. Los validadores dieron calificaciones positivas para el modelo confirmando su viabilidad y replicabilidad (ver anexo 6).

Objetivo general. Proponer un modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024.

El modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en la empresa en estudio se fundamenta en tres estrategias: Mapeo de fortalezas, Comunicación asertiva y Movimiento al cambio; cada una de las cuales admite el desarrollo de actividades que contribuirá al protagonismo del líder como elemento clave y transversal para la dirección de los equipos dentro de la organización. El detalle del modelo se encuentra en el capítulo de propuesta.

Figura 2

Contenido del modelo de liderazgo transformacional



IV. DISCUSIÓN

Con la aplicación de los instrumentos se registraron los principales hallazgos con lo cual se procede a la comparación con los constructos teóricos y conceptuales entorno a las variables.

Respecto al primer objetivo específico, identificar nivel del liderazgo transformacional en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024; se encontró un resultado donde la dimensión motivación inspiracional obtuvo un nivel “alto” con el 78.4%, consideración individualizada un nivel “alto” con el 81.1%, influencia idealizada un nivel “alto” con el 81.1% y estimulación intelectual un nivel “alto” con el 81.1%; ello es comparable con la indagación de Karimi et al. (2023) quien señaló que el liderazgo transformacional representa una variable que se sustenta en el desarrollo del capital psicológico del colaborador donde se tiene la motivación de este como elemento que debe impulsar el líder del equipo, también Lai et al. (2020) manifestaron que la interrelación líder-miembro es clave, donde la identificación de roles y aspectos demográficos es una arista que debe considerarse para realmente transformar el entorno del equipo y concretar los resultados esperados, sumado a ello Wiyanto et al. (2020) y Williams et al. (2024) indican que el crecimiento profesional es otro elemento asociado dentro de la praxis del liderazgo toda vez que beneficia en un 70% el compromiso de los colaboradores y permite actuar al líder como mentor que potencia las habilidades de los integrantes, generando un círculo virtuoso en favor de la administración de talento humano.

En esa línea, teorías como la de Bass en 1985 y Bass y Steidlmeier de 1999, exponen y demuestran que el rol de líder debe estar guiado por valores sólidos y principios éticos enfocándose en la importancia de la integridad, la justicia y la responsabilidad social en el liderazgo (Price, 2022), donde el de tipo transformacional se define como aquel que pone énfasis en inspirar y motivar a los seguidores para alcanzar cambios positivos y significativos, donde los líderes transformacionales presentan una visión clara y atractiva que alienta a los seguidores a alinearse con objetivos comunes (Medina et al., 2023). En ese orden de ideas, este estilo de liderazgo ha estado a la vanguardia de las historias de éxito organizacional, impulsando la innovación, la motivación y el crecimiento,

donde si bien los líderes transformacionales provienen de diferentes orígenes e industrias, comparten algunos rasgos comunes, como lo es poseer una pasión inquebrantable por su visión y una capacidad para comunicarla de manera eficaz, ser oyentes empáticos y atentos que empoderan a los miembros de su equipo y los alientan a expresar sus ideas, además, son adaptables, abiertos al cambio y poseen un fuerte sentido de integridad y autenticidad. El liderazgo transformacional queda en evidencia, impulsa la innovación y fomenta una cultura de mejora continua. Esto es especialmente vital en sectores de rápido crecimiento donde la adaptación es la clave para la supervivencia como lo es el vinculado a la tecnología con la comercialización de productos. Añadido a ello, los líderes transformacionales crean equipos comprometidos y motivados que tienen más probabilidades de alcanzar sus objetivos, su énfasis en la consideración individualizada y la estimulación intelectual crea un entorno de trabajo estimulante en el que los empleados prosperan. El liderazgo transformacional no es solo una tendencia, es un enfoque poderoso que puede transformar las organizaciones y motivar a los equipos a alcanzar la grandeza. Al cuidar a las personas, inspirar a través de una visión, liderar con el ejemplo y alentar la innovación, los líderes transformacionales dan forma al futuro de sus organizaciones y al mundo del liderazgo en sí. Por lo tanto, al margen del tamaño del equipo, considerar el liderazgo transformacional para liberar todo el potencial de una organización es una decisión acertada.

En cuanto al segundo objetivo específico, describir el nivel de la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024, se encontró un nivel “alto” con el 91.9%, teniendo para la dimensión eficiencia un nivel “ato” con el 89.2% y para la dimensión eficacia un nivel “alto” con el 91.9%; esto es discutible con la indagación de Chen et al. (2020) quienes explican que el desempeño, representada por la productividad registrada en los colaboradores es una de las variables en su mayoría buscada por las organizaciones, donde muchas veces la personalidad proactiva es una de las características que compone a los integrantes más productivos, de igual forma, Li et al. (2019) y Bakker et al. (2023) señalan que las actitudes innovadoras son cualidades que deben impulsarse para alcanzar niveles de eficiencia y eficacia satisfactorios, debiendo promoverse un estado positivo entorno a estas.

Al respecto, teorías como la de Albert Bandura de 1977 y Victor Vroom de 1964 explican que las expectativas y recompensas que reciben los colaboradores condiciona su desempeño, es decir, el nivel de autoeficacia o confianza en sus habilidades o competencias para alcanzar los objetivos trazados, de esa forma, la productividad se define como la capacidad de los colaboradores para desempeñar sus tareas de manera eficiente y contribuir al logro de los objetivos organizacionales (Vázquez, 2021), siendo fundamental para el crecimiento y la competitividad de una firma, ya que evidencia la capacidad de maximizar resultados con los recursos disponibles, significando el margen de ganancias que se obtendrá, lo que a su vez representa la capacidad de liquidez de la firma para enfrentar sus deberes u obligaciones como lo son el pago de impuestos, salarios, inversiones, entre otros (Comastri, 2020; Abdelwahed y Doghan, 2023); por ende, la exigencia para alcanzar un nivel de eficiencia, definida a su vez como la habilidad para realizar una tarea o actividad utilizando la mínima cantidad de recursos posibles, como tiempo, dinero o esfuerzo, con el fin de obtener resultados óptimos y maximizar la producción (Ramírez et al., 2020), es uno de los objetivos transversales que los equipos de trabajo, y sobre todo los líderes o responsables de áreas, están en permanente logro, ya que se trata de hacer más con menos, optimizando el uso de recursos como tiempo, dinero y esfuerzo para lograr los mejores resultados (Jong et al., 2021). En consecuencia, con productividad laboral, se producen más bienes y servicios para satisfacer una mayor demanda de bienes y servicios de consumo, con esto poder abastecer el mercado en el que opera la empresa; por lo que la productividad laboral crece con una interacción positiva entre la inversión en capital humano, nuevas tecnologías y capital físico. Un aumento o disminución de la productividad laboral también puede ser indicativo de cambios cíclicos o de corto plazo en la organización, cuando la productividad de los trabajadores aumenta, significa que los trabajadores se vuelven más eficientes, es decir, producen más en una hora. Por lo tanto, los trabajadores más productivos son más valiosos para una empresa; por lo general, son estos trabajadores más productivos quienes reciben un salario mayor, ya sea en forma de salario o de beneficios. De esta forma, valores positivos en la productividad genera un círculo virtuoso en favor de los colaboradores y de los intereses de la empresa,

basándose en ello la importancia de generar esfuerzos en mediar su comportamiento.

Considerando el tercer objetivo específico, validar el modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024, ello se efectuó con la revisión de cuatro expertos en la fundamentación de la propuesta, mismos que revisaron la misma de manera detallada, dando una calificación positiva, lo cual confirmó la viabilidad y pertinencia de su ejecución.

Al respecto los autores como Feng et al. (2024) señalan la relevancia de generar propuestas como soluciones innovadoras que consideren el establecimiento de normas como parte del rol líder, también Putra et al. (2023) afirma que dentro del liderazgo transformacional debe integrarse la consideración individual a los seguidores, aportando lo mejor de sí y desarrollar otras habilidades de liderazgo.

En ese sentido, la validez de este tipo de propuestas radica en que los líderes transformacionales pueden remodelar una estructura corporativa para que sea más eficaz cuando el centro de mando de las organizaciones puede difundir información de forma descentralizada y orgánica, en lugar de hacerlo de forma mecánica y centralizada. Las estructuras descentralizadas, es decir, con existencia de varias sedes de la misma empresa, trasladan el poder de la toma de decisiones a los niveles inferiores y, posteriormente, inspiran a los miembros de la organización a crear nuevas ideas e incluso a implementarlas, mientras que las instalaciones centralizadas pueden afectar negativamente a las comunicaciones interdepartamentales e inhibir el intercambio de conocimientos. Por tanto, los líderes transformacionales contribuyen positivamente a la gestión del conocimiento organizacional mediante la creación de estructuras más descentralizadas y orgánicas dentro de las organizaciones, vinculándose con la cultura corporativa y la estructura corporativa. En consecuencia, el liderazgo transformacional responde a satisfacer necesidades básicas y satisfacer deseos más fuertes inspirando a los seguidores a ofrecer soluciones más novedosas y crear un mejor lugar de trabajo, con el empleo de comportamientos carismáticos y motivando a los subordinados para ofrecer mejores resultados y más rentabilidad. Estos líderes se centran en activos humanos críticos como el

compromiso y, por lo tanto, ayudan a los seguidores a implementar cambios organizacionales con eficiencia y eficacia de manera efectiva. Es este estilo de liderazgo el que arroja luz sobre el papel estratégico de las actitudes y valores de los seguidores para lograr un mayor grado de energía y destaca la importancia de los empleados en la implementación de cambios. Los entornos empresariales globales de hoy implican un alto nivel de incertidumbre por lo que se exige cada vez más líderes transformacionales para ser más innovadores y creativos.

Finalmente, el objetivo general, proponer un modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024; esta fue conformada por tres estrategias: 1) Mapeo de fortalezas y actitudes, donde el líder efectúa de manera minuciosa e individualizada el conocer las habilidades de los integrantes de su equipo; 2) Comunicación asertiva, en el que los canales de comunicación deben ser dinámicos, fáciles y adaptables a los requerimientos de los integrantes; y 3) Movimiento al cambio, basada en la necesidad de cambiar y actualizar las ideas, métodos, formas de trabajo e incluso creencias o prácticas en los colaboradores; mismas que representan un presupuesto de nueve mil para un período de meses aproximadamente, no obstante, ello es adaptable a las necesidades de cada área de acuerdo a lo que disponga el líder.

Con lo anterior, la hipótesis formulada es aceptada, lo cual es comparable con el estudio de Sayan & Sürücü (2024) quienes afirmaron que el liderazgo influye en la mejora de la productividad en un 75%, igualmente Mathende y Yousefi (2021) manifestaron el impacto del líder en el rendimiento laboral en un 30%, donde la efectividad de los recursos es un mediador relevante; dentro de ello, indagaciones como la de Nguyen et al. (2023) explican que la cultura organizacional representa un elemento relevante a trabajar desde el liderazgo transformacional pudiendo explicar hasta en un 28% sus efectos dentro de la organización, asimismo, Jiatong et al. (2022) señalan que la conexión emocional se ve influenciada por el liderazgo ejercido, llegando éste a impactar benéficamente en el compromiso de los colaboradores en un 30%, en colación Khan et al. (2020); Mdletshe y Nzimakwe (2023) argumentan que dar confianza

y autonomía es resultado de la inspiración del líder sobre los colaboradores que permite la movilización y motivación en la consecución de objetivos comunes, siendo este uno de los aspectos que debe considerarse en las propuestas o intervenciones en favor de una organización, en el que el líder actúa como mentor y coach, estando comprometidos con el desarrollo personal y profesional de cada uno de los colaboradores (Marie, 2023). Habiendo llegado a la conclusión que el líder juega un rol importante en primer lugar mostrando un interés genuino por el desarrollo humano del colaborador, de ésta manera poder influenciar en el aspecto laboral toda vez que tengamos conocimiento de lo que verdaderamente es importante para cada uno de ellos y así el trabajador siente un compromiso emocional que lo mantiene ligado de tal manera hacia los objetivos de la organización, sólo esto lo puede conseguir un líder transformacional y como consecuencia automática la productividad será el resultado final esperado.

V. CONCLUSIONES

Se identificó el nivel del liderazgo transformacional en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024; con un nivel de “alto” con el 78.4% y un nivel “medio” con el 21.6%, donde las dimensiones alcanzaron un nivel “alto” en motivación inspiracional, consideración individualizada, influencia idealizada y estimulación intelectual con el 78.4%, 81.1%, 81.1% y 81.1%, respectivamente.

Se describió el nivel de la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024; con un nivel “alto” con el 91.9% y un nivel “medio” con el 8.1%, donde las dimensiones alcanzaron un nivel “alto” para eficiencia y eficacia con el 89.2% y 91.9%, respectivamente.

Se validó el modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024, con la participación de tres expertos en la fundamentación de la misma, dando puntuaciones calificadas como suficientes que afirmaron su consistencia y replicabilidad.

Se propuso un modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024; conformado por tres estrategias: 1) mapeo de fortalezas y actitudes, 2) comunicación asertiva y 3) movimiento al cambio con un total de siete actividades compuestas por acciones concretar que permitirán fortalecer el desempeño productivo de los colaboradores.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la gerencia general a fortalecer el liderazgo transformacional en los responsables de sus equipos, por medio de talleres que desarrollen sus habilidades duras y blandas para contar con una formación integral.

Se recomienda al área de recursos humanos a socializar los indicadores de productividad que se han establecido para la medición del desempeño de los colaboradores con el fin de que estos conozcan como están siendo evaluados.

Se recomienda a la gerencia general a implementar la propuesta formulada en la investigación en función a la metodología detallada, y así poder materializar las estrategias conformadas con el fin de poder aportar a la productividad de la empresa.

Se recomienda a los futuros investigadores extender los hallazgos en el estudio con la aplicación de metodologías experimentales que admita la medición antes y después de la implementación de la propuesta, pudiendo realizar mejoras o adaptaciones.

REFERENCIAS

- Abdelwahed, N. A. A., & Doghan, M. A. A. (2023). Developing Employee Productivity and Performance through Work Engagement and Organizational Factors in an Educational Society. *Scopus*, 13(3), Article 3. <https://doi.org/10.3390/soc13030065>
- Ahmad, W. A. A. W., Adnan, M. A. M., Mokhtar, W. R. W., & Awang, S. (2025). Breaking Language Barriers: How E-Learning Enhances Metacognitive Awareness and Self-Efficacy in Foreign Language Acquisition. *Journal of Advanced Research in Applied Sciences and Engineering Technology*, 44(1), 69-76. Scopus. <https://doi.org/10.37934/araset.44.1.6976>
- Bader, B., Gielnik, M. M., & Bledow, R. (2023). How transformational leadership transforms followers' affect and work engagement. *Scopus*, 32(3), 360-372. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2161368>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Kjellevold Olsen, O., & Espevik, R. (2023). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *Scopus*, 41(5), 700-708. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>
- Banco Central de Reserva del Perú. (2021). *La productividad como clave del crecimiento desarrollo en el Perú y el mundo*. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31>
- Banco Mundial. (2020). *Empleos y desarrollo* [Text/HTML]. World Bank. <https://www.bancomundial.org/es/topic/jobsanddevelopment/overview>
- Benavides, C., Pérez-Latre, F. J., Sánchez-Taberner, A., Bosch, M. J., Benavides, C., Pérez-Latre, F. J., Sánchez-Taberner, A., & Bosch, M. J. (2019). Cómo los editores y directores perciben su estilo de liderazgo en las salas de redacción en Chile y España. Una aproximación desde el liderazgo transformacional. *Revista de Comunicación*, 18(2), 51-71. <https://doi.org/10.26441/rc18.2-2019-a3>

- Bisquerra, R. (2022, diciembre 16). *Metodología de la Investigación Educativa*. Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa. <https://ideice.gob.do/documentacion/publicaciones-msg-set-id-3-art-p1-166-metodologia-de-la-investigacion-educativa>
- Bognar, M., Szekely, Z., Varga, M. A., Nagy, K., Spinelli, G., Hartanto, A., Majeed, N. M., Chen, N. R. Y., Gyurkovics, M., & Aczel, B. (2024). Cognitive control adjustments are dependent on the level of conflict. *Scientific Reports*, 14(1). Scopus. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-53090-4>
- Cahyono, Y., Fahlevi, M., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). *The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers*. 6, 158-184.
- Castillo, F. (2022). Procesos de control motivacional y rendimiento en estudiantes del área Metropolitana de Caracas. *Areté, Revista Digital del Doctorado en Educación*, 8(16), 99-121. <https://doi.org/10.55560/arete.2022.16.8.5>
- Chen, Y., Ning, R., Yang, T., Feng, S., & Yang, C. (2020). Is transformational leadership always good for employee task performance? Examining curvilinear and moderated relationships. *Frontiers of Business Research in China*, 12(1), 22. <https://doi.org/10.1186/s11782-018-0044-8>
- Comastri, H. (2020). Productividad y política obrera desde las bases: La imaginación técnica popular en las cartas a Perón (1946-1955). *Quinto sol*, 24(1), 84-101. <https://doi.org/10.19137/qs.v24i1.3571>
- CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo experimental (I D)*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/CONC_9f0ac89ad1590efc7d4fdb89ca04ed67
- Damnjanovic, A. M., Dimitrijevic, V., Nestic, S., Miskic, M., Mrdak, G., & Arsic, S. M. (2023). Risk Influence of Employee Productivity on Business Failure: Evidence

Found in Serbian SMEs. *Scopus*, 15(6), Article 6.
<https://doi.org/10.3390/su15064705>

Dhiman, H., Nemoto, Y., Fellmann, M., & Röcker, C. (2023). Beyond productivity and efficiency: Design tools, methods and frameworks for psychological well-being, and (un)exploited potentials to assist employees at work. *Scielo*, 5.
<https://doi.org/10.3389/fcomp.2023.1129087>

Dias, A. L., Pascoal, B., Pereira, L., & Costa, R. (2022). Transformational Leadership Contributions for Employee Autonomy: *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 13(1), 1-21.
<https://doi.org/10.4018/IJSSMET.297492>

Díaz, Y. C., Andrade, J. M., Ramírez, E., Díaz, Y. C., Andrade, J. M., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Información tecnológica*, 30(5), 121-130. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>

Eaton, L., Bridgman, T., & Cummings, S. (2024). Advancing the democratization of work: A new intellectual history of transformational leadership theory. *Leadership*, 20(3), 125-143. Scopus.
<https://doi.org/10.1177/17427150241232705>

el Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Convergencia en crecimiento y brechas de productividad regional en el Perú 2000-2020*.
<https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/3148980-convergencia-en-crecimiento-y-brechas-de-productividad-regional-en-el-peru-2000-2020>

Escortell-Sánchez, R., Baquero, A., & Delgado, B. (2020). The impact of transformational leadership on the job satisfaction of internal employees and outsourced workers. *Web of Science*.
<https://reunir.unir.net/handle/123456789/11047>

Feng, T., Si, Z., Jiang, W., & Tan, J. (2024). Supply chain transformational leadership and resilience: The mediating role of ambidextrous business model. *Humanities*

and Social Sciences Communications, 11(1). Scopus.
<https://doi.org/10.1057/s41599-024-03099-x>

Gallardo, E. (2017). Metodología de Investigación: Manuales autoformativos interactivo. *Universidad Continental*.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4278>

Grau-Alberola, E., Figueiredo-Ferraz, H., López-Vílchez, J. J., Gil-Monte, P. R., (2022). La gestión saludable: El rol moderador del liderazgo transformacional sobre la salud de los trabajadores. *Anales de Psicología*, 38(1), 128-138.
<https://doi.org/10.6018/analesps.471121>

Guerrero Dávila, G., & Guerrero Dávila, C. (2020). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | RUDICS*.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Iglesias, M. E. (2021). *Metodología de la investigación científica: Diseño y elaboración de protocolos y proyectos*. Noveduc.

Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Scopus*, 13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>

Jong, D., Chen, S.-C., Ruangkanjanases, A., & Chang, Y.-H. (2021). The Impact of Social Media Usage on Work Efficiency: The Perspectives of Media Synchronicity and Gratifications. *Scopus*, 12.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.693183>

Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational Leadership and Followers' Innovative Behavior: Roles of Commitment to Change and Organizational Support for Creativity. *Scopus*, 13(4), Article 4. <https://doi.org/10.3390/bs13040320>

- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., & Liobikienė, G. (2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. *Sustainability*, 15(2), Article 2. <https://doi.org/10.3390/su15021267>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: A mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 40. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Kowalski, G., & Ślebarska, K. (2022). Remote Working and Work Effectiveness: A Leader Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 15326. <https://doi.org/10.3390/ijerph192215326>
- Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Sage Open*, 10(1), 2158244019899085. <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Muhammad Ali, A., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of Transformational Leadership on Employees' Innovative Work Behavior in Sustainable Organizations: Test of Mediation and Moderation Processes. *Sustainability*, 11(6), Article 6. <https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Mahamid, I. (2020). Study of relationship between rework and labor productivity in Building Construction Projects. *Revista de la construcción*, 19(1), 30-40. <https://doi.org/10.7764/rdlc.19.1.30-41>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Marie, R., Darcia Ann. (2023). *Transformational Leadership Styles, Management Strategies, and Communication for Global Leaders*. IGI Global.

- Martínez-Ariza, L., Cudris-Torres, L., Echeverría-King, L. F., Niño-Vega, J. A., (2022). Influence of motivation on academic performance: An analysis of motivational assessment in mathematics learning. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 12(1), 57-66.
<https://doi.org/10.19053/20278306.v12.n1.2022.14207>
- Mathende, T., & Yousefi, M. (2021). Transformational Leadership Role and Means Efficacy on Work Performance under Volatile Uncertain Complex and Ambiguous Environment. *Scopus*, 10(4), Article 4.
<https://doi.org/10.4236/ojl.2021.104018>
- Mdletshe, N., & Nzimakwe, T. I. (2023). An analysis of the influence of transformational leadership in a taxation organisation in the KwaZulu-Natal region. *Journal of Contemporary Management*, 20(1), 350-375.
<https://doi.org/10.35683/jcm21070.200>
- Medina, J. L. F., Bardales, M. R. A., Figueroa, R. E. V., & Nieva-Villegas, M. A. (2023). Liderazgo transformacional las pymes peruanas. Perspectiva de los trabajadores. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(104), Article 104.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.104.26>
- Montañez, J. C. R., & Moreno, R. J. C. (2021). *Manual de metodología de la investigación en negocios internacionales*.
<https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2021/06/9789585030893.pdf>
- Naciones Unidas. (2024). *Objetivo 8—Análisis del Objetivo 8 relativo al trabajo decente para todos | Naciones Unidas*. United Nations; United Nations.
<https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-8-analisis-del-objetivo-8-relativo-al-trabajo-decente-para-todos>
- Nguyen, N. P., Hang, N. T. T., Hiep, N., & Flynn, O. (2023). Does transformational leadership influence organisational culture and organisational performance: Empirical evidence from an emerging country. *Web of Science*, 35(4), 382-392.
<https://doi.org/10.1016/j.iimb.2023.10.001>

- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2019). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- OECD. (2023). *Delivering Quality Health Services: A Global Imperative*. OECD Publishing.
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., Napán-Yactayo, A. C., Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Organización Internacional para el Trabajo. (2020). *El liderazgo transformacional es fundamental para aumentar la productividad laboral y mejorar el bienestar de los trabajadores*. <https://www.cancilleria.gov.co/international/multilateral/united-nations/ilo>
- Palanović, A., & Kovačić, M. P. (2024). Does political skill arise from the power motive? The role of political skill as a mediator between the power motive and leadership. *Current Psychology*, 43(8), 6923-6938. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04865-x>
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., Palomino Alvarado, G. del P., Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pereyra, L. E. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik.
- Pérez, C. P. L., Salazar, J. A. V., & Rubio, A. E. (2023). Leadership and its Influence on Happiness at Work: A Narrative Literature Review. *Cuadernos de Administración (Universidad Del Valle)*, 39(75). <https://www.redalyc.org/journal/2250/225075678006/html/>

- Price, T. L. (2022). The ethics of authentic transformational leadership. *Scopus*, 14(1), 67-81. Scopus. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00187-X](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00187-X)
- Putra, M., Riana, I., Sintaasih, D., & Rahyuda, A. (2023). Being A Transformational Leader: An Integrated Review and Future Research Agenda. *Scopus*, 18, 2186-2205. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/TBXYF>
- Raj, R., Kumar, V., Sharma, N. K., Singh, S., Mahlawat, S., & Verma, P. (2023). The study of remote working outcome and its influence on firm performance. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100528. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100528>
- Ramírez Hernández, O., Patiño Ortiz, J., Patiño Ortiz, M., & Cuéllar Orozco, M. (2020). Measurement of Work Behavior and its Impact on Productivity. *Scielo*, 24(3), 1305-1312. <https://doi.org/10.13053/cys-24-3-3489>
- RCUN°470-2022-UCV. (2022). *Aprueba actualización del Código de Ética de la Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo. <https://www.scribd.com/document/652848497/1-RCUN-470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Código-de-ética-de-la-Universidad-César-Vallejo-SAC-version-01-anexo-actualizado-1>
- Reis Neto, M. T., de Araújo, R. N., Avelar Ferreira, C. A., Reis Neto, M. T., de Araújo, R. N., & Avelar Ferreira, C. A. (2019). Leadership theories and individual performance. *Pensamiento & Gestión*, 47, 148-179. <https://doi.org/10.14482/pege.47.6001>
- Reyes, E. (2022). *Metodología de la Investigacion Cientifica*. Page Publishing Inc.
- Saad Alessa, G. (2021). The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia: A Systematic Review. *Scopus*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682092>
- Sayan, Z., & Sürücü, L. (2024). The role of transformational leadership and employee productivity in logistics performance. *Logforum*, 20, 1-10. <https://doi.org/10.17270/J.LOG.000965>

- Sun, P. Y. T., Anderson, M. H., & Gang, H. (2024). Determining the Hierarchical Structure and Nature of Servant Leadership. *Journal of Business and Psychology*, 39(3), 715-734. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s10869-023-09904-9>
- Tapasco-Alzate, O. A., Giraldo-García, J. A., Osorio-García, D., Tapasco-Alzate, O. A., Giraldo-García, J. A., & Osorio-García, D. (2020). Work productivity management in knowledge-intensive service companies: Considerations and challenges. *Cuadernos de Administración (Universidad Del Valle)*, 36(66), 64-77. <https://doi.org/10.25100/cdea.v36i66.8465>
- Thai, T., Lancsar, E., Spinks, J., Freeman, C., & Chen, G. (2024). Understanding Australian pharmacy degree holders' job preferences through the lens of motivation-hygiene theory. *Web of Science*, 348. Web of Science. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.116832>
- Tzeremes, P. (2022). Analysing the linkage between total factor productivity and tourism growth in Latin American countries. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 27(54), 219-230. <https://doi.org/10.1108/jefas-08-2019-0179>
- Vázquez-López, R. (2021). Labour productivity and external competitiveness in the Mexican manufacturing sector after trade liberalization, 1996-2007. *Web of Science*, 40(82), 137-164. <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v40n82.80510>
- Williams, N. J., Ehrhart, M. G., Aarons, G. A., Esp, S., Sklar, M., Carandang, K., Vega, N. R., Brookman-Fraze, L., & Marcus, S. C. (2024). Improving measurement-based care implementation in youth mental health through organizational leadership and climate: A mechanistic analysis within a randomized trial. *Implementation Science*, 19(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s13012-024-01356-w>
- Wiyanto, H., Akbar, M., & Buchdadi, A. (2020). *The Role of Transformational Leadership on Employee Engagement in a Beverage Distributor Company in Indonesia*. 12, 2020.

Zacarías, H., & Supo, J. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales*. Amazon Digital Services LLC - Kdp.

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Scopus*, 10, 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
V1 Liderazgo transformacional	Es un estilo de liderazgo que se enfoca en inspirar y motivar a los seguidores para lograr cambios positivos y trascendentales, donde los líderes transformacionales presentan una visión clara y atractiva que alienta a los seguidores a alinearse con objetivos comunes (Medina et al., 2023, p. 25).	El liderazgo transformacional será medido mediante la dimensión motivación inspiradora, consideración individual, influencia idealizada y estimulación intelectual, cada uno con sus respectivos indicadores, teniendo un total de 26 enunciados.	Motivación inspiracional	Comunicación eficaz	Escala ordinal 1=Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
				Motivación	
			Consideración individualizada	Estimulación individual	
				Escucha activa	
			Influencia idealizada	Conciencia colectiva	
				Creencias y valores	
			Estimulación intelectual	Formas de pensar	
				Solución de problemas	
Creatividad e innovación					
V2 Productividad laboral	Se refiere a la eficiencia con la que los empleados completan sus tareas y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales (Vázquez, 2021, p. 36).	La productividad será medida mediante la dimensión eficiencia y eficacia, cada uno con sus respectivos indicadores, teniendo un total de 23 enunciados.	Eficiencia	Capacidad de producir	Escala ordinal 1=Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
				Optimización de recursos	
				Resultados esperados	
			Eficacia	Metas alcanzadas	
				Cumplimiento de objetivos	
				Contribución al éxito	

Anexo 2
Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	<p>Técnica La técnica que se utilizará es la encuesta</p> <p>Instrumentos Los instrumentos que se utilizarán serán dos cuestionarios con la escala ordinal de Likert.</p>									
¿Cuál es el modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024?	Proponer un modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024.	Un modelo de liderazgo transformacional mejorará la productividad laboral de un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024.										
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas										
¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024?	Identificar nivel del liderazgo transformacional en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024.											
¿Cuál es el nivel de la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024?	Describir el nivel de la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024.											
¿Es válido el modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024?	Validar el modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024.											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones										
<p>Diseño: El estudio de investigación es de tipo descriptivo - propositivo.</p>	<p>Población La población estará conformada por 37 trabajadores.</p> <p>Muestra La muestra será la misma cantidad de la población, 37.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Liderazgo transformacional</td> <td>Influencia idealizada</td> </tr> <tr> <td>Motivación inspiracional</td> </tr> <tr> <td>Estimulación intelectual</td> </tr> <tr> <td>Consideración individualizada</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Productividad laboral</td> <td>Eficiencia</td> </tr> <tr> <td>Eficacia</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Motivación inspiracional	Estimulación intelectual	Consideración individualizada	Productividad laboral	Eficiencia	Eficacia
		Variables	Dimensiones									
		Liderazgo transformacional	Influencia idealizada									
			Motivación inspiracional									
			Estimulación intelectual									
Consideración individualizada												
Productividad laboral	Eficiencia											
	Eficacia											

Anexo 3 Instrumentos de recolección de datos



CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL



Dirigido personal de una empresa de celulares.

Señor (a) (ita), el objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre Liderazgo transformacional, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

DATOS GENERALES:

Edad:años Sexo: M F Nivel educativo: Ninguno Primaria Secundaria Superior Tiempo de servicios: Años

	1	2	3	4	5
NU	Nunca	CN	AV	CS	SI
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Variables y sus dimensiones / Escala						
VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
Dimensión: Motivación Inspiradora						
Indicadores	Items	1	2	3	4	5
1	Comunicación eficaz	El líder le comunica claramente los objetivos.				
2		El líder le escucha atentamente sus ideas.				
3		El líder se asegura de que todos los miembros del equipo estén informados.				
4	Motivación	El líder reconoce los logros individuales.				
5		El líder celebra los logros del equipo.				
6		El líder desafía a los miembros del equipo a aprender cosas nuevas.				
7		El líder le brinda oportunidades de desarrollarse profesionalmente.				
Dimensión: Consideración individual						
8	Estimulación individual	El líder le brinda un trato respetuoso.				
9		El líder proporciona retroalimentación individualizada.				
10		El líder ayuda a los miembros del equipo a alcanzar sus objetivos profesionales.				
11	Escucha activa	El líder hace preguntas para comprender los puntos de vista del equipo.				
12		El líder demuestra empatía hacia los miembros del equipo.				
13		El líder toma en sus sugerencias para tomar algunas decisiones de la empresa.				
Dimensión: Influencia idealizada						
14	Conciencia colectiva	El líder le comunica claramente la visión de la organización				
15		El líder comunica claramente la misión de la organización				
16		El líder le alienta a trabajar en equipo para lograr los objetivos organizacionales.				
17		Siente que su trabajo contribuye al éxito de la organización.				
18	Creencias y valores	El líder trata a todos con respeto, independientemente de su puesto o jerarquía.				
19		El líder actúa de manera ética.				
20		El líder le inspira a ser una mejor persona.				
Dimensión: Estimulación intelectual						
21	Formas de pensar	El líder le alienta a pensar de manera creativa e innovadora en mi trabajo				
22		El líder valora su opinión e ideas, incluso si son diferentes a las de los demás.				
23		El líder le brinda oportunidades para desarrollar nuevas habilidades				
24	Solución de problemas	El líder le involucra en la resolución de problemas que afectan su trabajo.				
25		El líder le brinda las herramientas con el apoyo que necesario para resolver problemas.				
26		El líder le alienta a tomar riesgos para probar nuevas soluciones.				
27	Creatividad e innovación	El líder le alienta a proponer nuevas ideas para mejorar su trabajo.				
28		Cree que esta organización es un lugar donde se pueden generar ideas nuevas y originales.				

Muchas gracias por su colaboración ¡



CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL



Dirigido personal de una empresa de celulares.

Señor (ra) (ita), el objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre productividad laboral, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

	1	2	3	4	5
NU	Nunca	CN	AV	CS	SI
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Variables y sus dimensiones / Escala							
VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL							
Dimensión: Eficiencia							
	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5
1	Capacidad de producir	Puede completar sus tareas dentro del plazo establecido.					
2		Utiliza recursos de manera efectiva para lograr los objetivos empresariales.					
3		Se adapta fácilmente a los cambios en sus tareas.					
4		Es proactivo para completar sus tareas.					
5	Optimización de recursos	Utiliza su tiempo de manera eficiente.					
6		Utiliza la tecnología de manera efectiva para apoyar su trabajo.					
7		Anticipa las necesidades futuras en su trabajo.					
8	Resultados esperados	Busca formas de ahorrar tiempo para mejorar los procesos.					
9		Considera que su trabajo es de alta calidad.					
10		Recibe comentarios positivos sobre su rendimiento por parte de su supervisor y compañeros de trabajo.					
11		Está seguro de sus competencias para lograr los objetivos empresariales.					
Dimensión: Eficacia							
12	Metas alcanzadas	Es capaz de identificar y priorizar las tareas más importantes para lograr los objetivos empresariales.					
13		Utiliza su tiempo de manera efectiva para enfocarse en las actividades que le ayudan a cumplir las metas.					
14		Es persistente para superar los obstáculos.					
15		Se adapta a los cambios encontrando nuevas formas de alcanzar los objetivos.					
16		Busca constantemente formas de mejorar su desempeño.					
17		Esta dispuesto a asumir nuevos retos.					
18	Contribución al éxito	Se siente satisfecho con su nivel de cumplimiento de objetivos.					
19		Comprende cómo su trabajo contribuye al éxito general de la empresa.					
20		Busca oportunidades para colaborar con sus compañeros de trabajo.					
21		Se siente valorado por su contribución al éxito de la organización.					

Muchas gracias por su colaboración ;

Anexo 4 Validación de instrumento por expertos

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Definición de la variable: Es un estilo de liderazgo que se enfoca en inspirar y motivar a los seguidores para lograr cambios positivos y trascendentales, donde los líderes transformacionales presentan una visión clara y atractiva que alienta a los seguidores a alinearse con objetivos comunes (Medina et al., 2023, p. 25).

Instrumento elaborado en base a los aportes de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Motivación inspiradora	Comunicación eficaz	El líder le comunica claramente los objetivos	1	1	1	1	
		El líder le escucha atentamente sus ideas.	1	1	1	1	
		El líder se asegura de que todos los miembros del equipo estén informados.	1	1	1	1	
	Motivación	El líder reconoce los logros individuales.	1	1	1	1	
		El líder celebra los logros del equipo.	1	1	1	1	
		El líder desafía a los miembros del equipo a aprender cosas nuevas.	1	1	1	1	
		El líder le brinda oportunidades de desarrollarse profesionalmente.	1	1	1	1	
Consideración individual	Estimulación individual	El líder le brinda un trato respetuoso.	1	1	1	1	
		El líder proporciona retroalimentación individualizada.	1	1	1	1	
		El líder ayuda a los miembros del equipo a alcanzar sus objetivos profesionales.	1	1	1	1	
	Escucha activa	El líder hace preguntas para comprender los puntos de vista del equipo.	1	1	1	1	
		El líder demuestra empatía hacia los miembros del equipo.	1	1	1	1	
		El líder toma en sus sugerencias para tomar algunas decisiones de la empresa.	1	1	1	1	
Influencia idealizada	Conciencia colectiva	El líder le comunica claramente la visión de la organización	1	1	1	1	
		El líder comunica claramente la misión de la organización	1	1	1	1	
		El líder le alienta a trabajar en equipo para lograr los objetivos organizacionales.	1	1	1	1	
		Siente que su trabajo contribuye al éxito de la organización.	1	1	1	1	
	Creencias y valores	El líder trata a todos con respeto, independientemente de su puesto o jerarquía.	1	1	1	1	
		El líder actúa de manera ética.	1	1	1	1	
		El líder le inspira a ser una mejor persona.	1	1	1	1	
Estimulación intelectual	Formas de pensar	El líder le alienta a pensar de manera creativa e innovadora en mi trabajo	1	1	1	1	
		El líder valora su opinión e ideas, incluso si son diferentes a las de los demás.	1	1	1	1	
		El líder le brinda oportunidades para desarrollar nuevas habilidades	1	1	1	1	
	Solución de problemas	El líder le involucra en la resolución de problemas que afectan su trabajo.	1	1	1	1	
		El líder le brinda las herramientas con el apoyo que necesario para resolver problemas.	1	1	1	1	
		El líder le alienta a tomar riesgos para probar nuevas soluciones.	1	1	1	1	

	Creatividad e innovación	El líder le alienta a proponer nuevas ideas para mejorar su trabajo.	1	1	1	1
		Cree que esta organización es un lugar donde se pueden generar ideas nuevas y originales.	1	1	1	1

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	PEDRO ANTONIO PÉREZ ARBOLEDA
Documento de identidad	16456428
Años de experiencia laboral	08
Máximo grado académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANA
Institución laboral	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Labor que desempeña	DOCENTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
Número telefónico	978156422
Correo electrónico	pedroapereza1@gmail.com
Firma	 <p> Dr. Pedro Antonio Pérez Arboleda DNI N° 16456428 Mat. CORLAD N° 0313 ORCID: 0000-0002-8571-4525 Código RENACYT N° P0078681 </p>
Fecha	28 / 07 / 2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Definición de la variable: Se refiere a la eficiencia con la que los empleados completan sus tareas y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales (Vázquez, 2021, p. 36).

Instrumento elaborado en base a los aportes de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia	Capacidad de producir	Puede completar sus tareas dentro del plazo establecido.	1	1	1	1	
		Utiliza recursos de manera efectiva para lograr los objetivos empresariales.	1	1	1	1	
		Se adapta fácilmente a los cambios en sus tareas.	1	1	1	1	
		Es proactivo para completar sus tareas.	1	1	1	1	
	Optimización de recursos	Utiliza su tiempo de manera eficiente.	1	1	1	1	
		Utiliza la tecnología de manera efectiva para apoyar su trabajo.	1	1	1	1	
		Anticipa las necesidades futuras en su trabajo.	1	1	1	1	
		Busca formas de ahorrar tiempo para mejorar los procesos.	1	1	1	1	
	Resultados esperados	Considera que su trabajo es de alta calidad.	1	1	1	1	
		Recibe comentarios positivos sobre su rendimiento por parte de su supervisor y compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
		Está seguro de sus competencias para lograr los objetivos empresariales.	1	1	1	1	
	Eficacia	Metas alcanzadas	Es capaz de identificar y priorizar las tareas más importantes para lograr los objetivos empresariales.	1	1	1	1
Utiliza su tiempo de manera efectiva para enfocarse en las actividades que le ayudan a cumplir las metas.			1	1	1	1	
Es persistente para superar los obstáculos.			1	1	1	1	
Se adapta a los cambios encontrando nuevas formas de alcanzar los objetivos.			1	1	1	1	
Busca constantemente formas de mejorar su desempeño.			1	1	1	1	
Esta dispuesto a asumir nuevos retos.			1	1	1	1	

		Se siente satisfecho con su nivel de cumplimiento de objetivos.	1	1	1	1	
	Contribución al éxito	Comprende cómo su trabajo contribuye al éxito general de la empresa.	1	1	1	1	
		Busca oportunidades para colaborar con sus compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
		Se siente valorado por su contribución al éxito de la organización.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	PEDRO ANTONIO PÉREZ ARBOLEDA
Documento de identidad	16456428
Años de experiencia laboral	08
Máximo grado académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANA
Institución laboral	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Labor que desempeña	DOCENTE DE LA ESCUELA POSGRADO
Número telefónico	978156422
Correo electrónico	pedroapereza1@gmail.com
Firma	 <p>Dr. Pedro Antonio Pérez Arboleda DNI N° 16456428 Mat. CORLAD N° 0313 ORCID: 0000-0002-8571-4525 Código RENACYT N° P0078681</p>
Fecha	28 / 07 / 2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PEREZ ARBOLEDA**
Nombres **PEDRO ANTONIO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16456428**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **11/12/2023**
Resolución/Acta **0780-2023-UCV**
Diploma **052-225911**
Fecha Matrícula **31/08/2020**
Fecha Egreso **15/08/2023**

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001636993



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 11/01/2024 10:47:42-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Definición de la variable: Es un estilo de liderazgo que se enfoca en inspirar y motivar a los seguidores para lograr cambios positivos y trascendentales, donde los líderes transformacionales presentan una visión clara y atractiva que alienta a los seguidores a alinearse con objetivos comunes (Medina et al., 2023, p. 25).

Instrumento elaborado en base a los aportes de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Motivación inspiradora	Comunicación eficaz	El líder le comunica claramente los objetivos	1	1	1	1	
		El líder le escucha atentamente sus ideas.	1	1	1	1	
		El líder se asegura de que todos los miembros del equipo estén informados.	1	1	1	1	
	Motivación	El líder reconoce los logros individuales.	1	1	1	1	
		El líder celebra los logros del equipo.	1	1	1	1	
		El líder desafía a los miembros del equipo a aprender cosas nuevas.	1	1	1	1	
		El líder le brinda oportunidades de desarrollarse profesionalmente.	1	1	1	1	
Consideración individual	Estimulación individual	El líder le brinda un trato respetuoso.	1	1	1	1	
		El líder proporciona retroalimentación individualizada.	1	1	1	1	
		El líder ayuda a los miembros del equipo a alcanzar sus objetivos profesionales.	1	1	1	1	
	Escucha activa	El líder hace preguntas para comprender los puntos de vista del equipo.	1	1	1	1	
		El líder demuestra empatía hacia los miembros del equipo.	1	1	1	1	
		El líder toma en sus sugerencias para tomar algunas decisiones de la empresa.	1	1	1	1	
Influencia idealizada	Conciencia colectiva	El líder le comunica claramente la visión de la organización	1	1	1	1	
		El líder comunica claramente la misión de la organización	1	1	1	1	
		El líder le alienta a trabajar en equipo para lograr los objetivos organizacionales.	1	1	1	1	
		Siente que su trabajo contribuye al éxito de la organización.	1	1	1	1	
	Creencias y valores	El líder trata a todos con respeto, independientemente de su puesto o jerarquía.	1	1	1	1	
		El líder actúa de manera ética.	1	1	1	1	
		El líder le inspira a ser una mejor persona.	1	1	1	1	
Estimulación intelectual	Formas de pensar	El líder le alienta a pensar de manera creativa e innovadora en mi trabajo	1	1	1	1	
		El líder valora su opinión e ideas, incluso si son diferentes a las de los demás.	1	1	1	1	
		El líder le brinda oportunidades para desarrollar nuevas habilidades	1	1	1	1	
	Solución de problemas	El líder le involucra en la resolución de problemas que afectan su trabajo.	1	1	1	1	
		El líder le brinda las herramientas con el apoyo que necesario para resolver problemas.	1	1	1	1	
		El líder le alienta a tomar riesgos para probar nuevas soluciones.	1	1	1	1	

	Creatividad e innovación	El líder le alienta a proponer nuevas ideas para mejorar su trabajo.	1	1	1	1
		Cree que esta organización es un lugar donde se pueden generar ideas nuevas y originales.	1	1	1	1

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Ricardo César Muñoz Cho
Documento de identidad	10812444
Años de experiencia laboral	38
Máximo grado académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Lets Go Adelante www.letsgoadelante.com
Labor que desempeña	CEO Miami & Lima
Número telefónico	995 604 265
Correo electrónico	Ricardo@letsgoadelante.com
Firma	
Fecha	29 / 07 / 2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Definición de la variable: Se refiere a la eficiencia con la que los empleados completan sus tareas y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales (Vázquez, 2021, p. 36).

Instrumento elaborado en base a los aportes de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia	Capacidad de producir	Puede completar sus tareas dentro del plazo establecido.	1	1	1	1	
		Utiliza recursos de manera efectiva para lograr los objetivos empresariales.	1	1	1	1	
		Se adapta fácilmente a los cambios en sus tareas.	1	1	1	1	
		Es proactivo para completar sus tareas.	1	1	1	1	
	Optimización de recursos	Utiliza su tiempo de manera eficiente.	1	1	1	1	
		Utiliza la tecnología de manera efectiva para apoyar su trabajo.	1	1	1	1	
		Anticipa las necesidades futuras en su trabajo.	1	1	1	1	
		Busca formas de ahorrar tiempo para mejorar los procesos.	1	1	1	1	
	Resultados esperados	Considera que su trabajo es de alta calidad.	1	1	1	1	
		Recibe comentarios positivos sobre su rendimiento por parte de su supervisor y compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
		Está seguro de sus competencias para lograr los objetivos empresariales.	1	1	1	1	
	Eficacia	Metas alcanzadas	Es capaz de identificar y priorizar las tareas más importantes para lograr los objetivos empresariales.	1	1	1	1
Utiliza su tiempo de manera efectiva para enfocarse en las actividades que le ayudan a cumplir las metas.			1	1	1	1	
Es persistente para superar los obstáculos.			1	1	1	1	
Se adapta a los cambios encontrando nuevas formas de alcanzar los objetivos.			1	1	1	1	
Busca constantemente formas de mejorar su desempeño.			1	1	1	1	
Esta dispuesto a asumir nuevos retos.			1	1	1	1	

		Se siente satisfecho con su nivel de cumplimiento de objetivos.	1	1	1	1
	Contribución al éxito	Comprende cómo su trabajo contribuye al éxito general de la empresa.	1	1	1	1
		Busca oportunidades para colaborar con sus compañeros de trabajo.	1	1	1	1
		Se siente valorado por su contribución al éxito de la organización.	1	1	1	1

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Ricardo César Muñoz Cho
Documento de identidad	10812444
Años de experiencia laboral	38
Máximo grado académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Lets Go Adelante www.letsgoadelante.com
Labor que desempeña	CEO Miami & Lima
Número telefónico	995 604 265
Correo electrónico	Ricardo@letsgoadelante.com
Firma	
Fecha	29 / 07 / 2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MUÑOZ CHO**
Nombres **RICARDO CESAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **10812444**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **ATHENAEUM ROMANUM SANCTAE CRUCIS**
País de Procedencia **SANTA SEDE**

INFORMACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

Título profesional y/o Grado Académico **DIPLOMA DE DOCTOR EN FILOSOFÍA**
Resolución N° **RESOLUCIÓN N° 5754-2018-SUNEDU-02-15-02**
Fecha de Resolución **04/07/2018**

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000788554

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/06/2022 12:05:33-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Definición de la variable: Es un estilo de liderazgo que se enfoca en inspirar y motivar a los seguidores para lograr cambios positivos y trascendentales, donde los líderes transformacionales presentan una visión clara y atractiva que alienta a los seguidores a alinearse con objetivos comunes (Medina et al., 2023, p. 25).

Instrumento elaborado en base a los aportes de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Motivación inspiradora	Comunicación eficaz	El líder le comunica claramente los objetivos	1	1	1	1	
		El líder le escucha atentamente sus ideas.	1	1	1	1	
		El líder se asegura de que todos los miembros del equipo estén informados.	1	1	1	1	
	Motivación	El líder reconoce los logros individuales.	1	1	1	1	
		El líder celebra los logros del equipo.	1	1	1	1	
		El líder desafía a los miembros del equipo a aprender cosas nuevas.	1	1	1	1	
		El líder le brinda oportunidades de desarrollarse profesionalmente.	1	1	1	1	
Consideración individual	Estimulación individual	El líder le brinda un trato respetuoso.	1	1	1	1	
		El líder proporciona retroalimentación individualizada.	1	1	1	1	
		El líder ayuda a los miembros del equipo a alcanzar sus objetivos profesionales.	1	1	1	1	
	Escucha activa	El líder hace preguntas para comprender los puntos de vista del equipo.	1	1	1	1	
		El líder demuestra empatía hacia los miembros del equipo.	1	1	1	1	
		El líder toma en sus sugerencias para tomar algunas decisiones de la empresa.	1	1	1	1	
Influencia idealizada	Conciencia colectiva	El líder le comunica claramente la visión de la organización	1	1	1	1	
		El líder comunica claramente la misión de la organización	1	1	1	1	
		El líder le alienta a trabajar en equipo para lograr los objetivos organizacionales.	1	1	1	1	
		Siente que su trabajo contribuye al éxito de la organización.	1	1	1	1	
	Creencias y valores	El líder trata a todos con respeto, independientemente de su puesto o jerarquía.	1	1	1	1	
		El líder actúa de manera ética.	1	1	1	1	
		El líder le inspira a ser una mejor persona.	1	1	1	1	
Estimulación intelectual	Formas de pensar	El líder le alienta a pensar de manera creativa e innovadora en mi trabajo	1	1	1	1	
		El líder valora su opinión e ideas, incluso si son diferentes a las de los demás.	1	1	1	1	
		El líder le brinda oportunidades para desarrollar nuevas habilidades	1	1	1	1	
	Solución de problemas	El líder le involucra en la resolución de problemas que afectan su trabajo.	1	1	1	1	
		El líder le brinda las herramientas con el apoyo que necesario para resolver problemas.	1	1	1	1	
		El líder le alienta a tomar riesgos para probar nuevas soluciones.	1	1	1	1	

	Creatividad e innovación	El líder le alienta a proponer nuevas ideas para mejorar su trabajo.	1	1	1	1	
		Cree que esta organización es un lugar donde se pueden generar ideas nuevas y originales.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	VICTOR ERICK SAAVEDRA MORI
Documento de identidad	74203319
Años de experiencia laboral	9 AÑOS
Máximo grado académico	MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA
Nacionalidad	PERUANA
Institución laboral	ESTACION DE SERVICIOS SAN ROQUE SAC
Labor que desempeña	JEFE DE OPERACIONES
Número telefónico	934 499 746
Correo electrónico	VIERSAMO1404LIDER@GMAIL.COM
Firma	
Fecha:	31/07/2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []




MBA. Econ. Victor Erick Saavedra Mori

Jefe Comercial

Estación de Servicios San Roque SAC – Grupo San Roque

DNI: 74203319

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Definición de la variable: Se refiere a la eficiencia con la que los empleados completan sus tareas y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales (Vázquez, 2021, p. 36).

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S	C	C	R	Observación	
			u	l	o	e		
			f	a	h	r		
			i	r	e	e		
			c	a	n	n		
			i	d	c	c		
			e	a	i	i		
			n		a	a		
			c					
			i					
			a					
Eficiencia	Capacidad de producir	Puede completar sus tareas dentro del plazo establecido.	1	1	1	1		
		Utiliza recursos de manera efectiva para lograr los objetivos empresariales.	1	1	1	1		
		Se adapta fácilmente a los cambios en sus tareas.	1	1	1	1		
		Es proactivo para completar sus tareas.	1	1	1	1		
	Optimización de recursos	Utiliza su tiempo de manera eficiente.	1	1	1	1		
		Utiliza la tecnología de manera efectiva para apoyar su trabajo.	1	1	1	1		
		Anticipa las necesidades futuras en su trabajo.	1	1	1	1		
		Busca formas de ahorrar tiempo para mejorar los procesos.	1	1	1	1		
	Resultados esperados	Considera que su trabajo es de alta calidad.	1	1	1	1		
		Recibe comentarios positivos sobre su rendimiento por parte de su supervisor y compañeros de trabajo.	1	1	1	1		
		Está seguro de sus competencias para lograr los objetivos empresariales.	1	1	1	1		
	Eficacia	Metas alcanzadas	Es capaz de identificar y priorizar las tareas más importantes para lograr los objetivos empresariales.	1	1	1	1	
			Utiliza su tiempo de manera efectiva para enfocarse en las actividades que le ayudan a cumplir las metas.	1	1	1	1	
Es persistente para superar los obstáculos.			1	1	1	1		
Se adapta a los cambios encontrando nuevas formas de alcanzar los objetivos.			1	1	1	1		
Busca constantemente formas de mejorar su desempeño.			1	1	1	1		
Esta dispuesto a asumir nuevos retos.			1	1	1	1		
Se siente satisfecho con su nivel de cumplimiento de objetivos.			1	1	1	1		
Contribución al éxito		Comprende cómo su trabajo contribuye al éxito general de la empresa.	1	1	1	1		

		Busca oportunidades para colaborar con sus compañeros de trabajo.	1	1	1	1
		Se siente valorado por su contribución al éxito de la organización.	1	1	1	1

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	VICTOR ERICK SAAVEDRA MORI
Documento de identidad	74203319
Años de experiencia laboral	9 AÑOS
Máximo grado académico	MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA
Nacionalidad	PERUANA
Institución laboral	ESTACION DE SERVICIOS SAN ROQUE SAC
Labor que desempeña	JEFE DE OPERACIONES
Número telefónico	934499746
Correo electrónico	VIERSAMO1404LIDER@GMAIL.COM
Firma	
Fecha	31 / 07 / 2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

 
MBA. Econ. Victor Erick Saavedra Mori

Jefe Comercial

Estación de Servicios San Roque SAC – Grupo San Roque

DNI: 74203319



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SAAVEDRA MORI**
Nombres **VICTOR ERICK**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **74203319**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**
Fecha de Expedición **14/05/21**
Resolución/Acta **0287-2021-JCV**
Diploma **052-112608**
Fecha Matrícula **01/04/2019**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
15 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001890182



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 15/05/2024 13:41:54-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Definición de la variable: Es un estilo de liderazgo que se enfoca en inspirar y motivar a los seguidores para lograr cambios positivos y trascendentales, donde los líderes transformacionales presentan una visión clara y atractiva que alienta a los seguidores a alinearse con objetivos comunes (Medina et al., 2023, p. 25).

Instrumento elaborado en base a los aportes de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Motivación inspiradora	Comunicación eficaz	El líder le comunica claramente los objetivos	1	1	1	1	
		El líder le escucha atentamente sus ideas.	1	1	1	1	
		El líder se asegura de que todos los miembros del equipo estén informados.	1	1	1	1	
	Motivación	El líder reconoce los logros individuales.	1	1	1	1	
		El líder celebra los logros del equipo.	1	1	1	1	
		El líder desafía a los miembros del equipo a aprender cosas nuevas.	1	1	1	1	
		El líder le brinda oportunidades de desarrollarse profesionalmente.	1	1	1	1	
Consideración individual	Estimulación individual	El líder le brinda un trato respetuoso.	1	1	1	1	
		El líder proporciona retroalimentación individualizada.	1	1	1	1	
		El líder ayuda a los miembros del equipo a alcanzar sus objetivos profesionales.	1	1	1	1	
	Escucha activa	El líder hace preguntas para comprender los puntos de vista del equipo.	1	1	1	1	
		El líder demuestra empatía hacia los miembros del equipo.	1	1	1	1	
		El líder toma en sus sugerencias para tomar algunas decisiones de la empresa.	1	1	1	1	
Influencia idealizada	Conciencia colectiva	El líder le comunica claramente la visión de la organización	1	1	1	1	
		El líder comunica claramente la misión de la organización	1	1	1	1	
		El líder le alienta a trabajar en equipo para lograr los objetivos organizacionales.	1	1	1	1	
		Siente que su trabajo contribuye al éxito de la organización.	1	1	1	1	
	Creencias y valores	El líder trata a todos con respeto, independientemente de su puesto o jerarquía.	1	1	1	1	
		El líder actúa de manera ética.	1	1	1	1	
		El líder le inspira a ser una mejor persona.	1	1	1	1	
Estimulación intelectual	Formas de pensar	El líder le alienta a pensar de manera creativa e innovadora en mi trabajo	1	1	1	1	
		El líder valora su opinión e ideas, incluso si son diferentes a las de los demás.	1	1	1	1	
		El líder le brinda oportunidades para desarrollar nuevas habilidades	1	1	1	1	
	Solución de problemas	El líder le involucra en la resolución de problemas que afectan su trabajo.	1	1	1	1	
		El líder le brinda las herramientas con el apoyo que necesario para resolver problemas.	1	1	1	1	
		El líder le alienta a tomar riesgos para probar nuevas soluciones.	1	1	1	1	

	Creatividad e innovación	El líder le alienta a proponer nuevas ideas para mejorar su trabajo.	1	1	1	1	
		Cree que esta organización es un lugar donde se pueden generar ideas nuevas y originales.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Jorge Armando Rubiños Montero
Documento de identidad	40452015
Años de experiencia laboral	14 años
Máximo grado académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Grupo Arellano
Labor que desempeña	Director Comercial y Marketing
Número telefónico	994107686
Correo electrónico	jorge.rubinos@icloud.com
Firma	
Fecha	31 / 07 / 2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Definición de la variable: Se refiere a la eficiencia con la que los empleados completan sus tareas y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales (Vázquez, 2021, p. 36).

Instrumento elaborado en base a los aportes de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia	Capacidad de producir	Puede completar sus tareas dentro del plazo establecido.	1	1	1	1	
		Utiliza recursos de manera efectiva para lograr los objetivos empresariales.	1	1	1	1	
		Se adapta fácilmente a los cambios en sus tareas.	1	1	1	1	
		Es proactivo para completar sus tareas.	1	1	1	1	
	Optimización de recursos	Utiliza su tiempo de manera eficiente.	1	1	1	1	
		Utiliza la tecnología de manera efectiva para apoyar su trabajo.	1	1	1	1	
		Anticipa las necesidades futuras en su trabajo.	1	1	1	1	
		Busca formas de ahorrar tiempo para mejorar los procesos.	1	1	1	1	
	Resultados esperados	Considera que su trabajo es de alta calidad.	1	1	1	1	
		Recibe comentarios positivos sobre su rendimiento por parte de su supervisor y compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
Está seguro de sus competencias para lograr los objetivos empresariales.		1	1	1	1		
Eficacia	Metas alcanzadas	Es capaz de identificar y priorizar las tareas más importantes para lograr los objetivos empresariales.	1	1	1	1	
		Utiliza su tiempo de manera efectiva para enfocarse en las actividades que le ayudan a cumplir las metas.	1	1	1	1	
		Es persistente para superar los obstáculos.	1	1	1	1	
		Se adapta a los cambios encontrando nuevas formas de alcanzar los objetivos.	1	1	1	1	
		Busca constantemente formas de mejorar su desempeño.	1	1	1	1	
		Esta dispuesto a asumir nuevos retos.	1	1	1	1	

		Se siente satisfecho con su nivel de cumplimiento de objetivos.	1	1	1	1
	Contribución al éxito	Comprende cómo su trabajo contribuye al éxito general de la empresa.	1	1	1	1
		Busca oportunidades para colaborar con sus compañeros de trabajo.	1	1	1	1
		Se siente valorado por su contribución al éxito de la organización.	1	1	1	1

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Jorge Armando Rubiños Montero
Documento de identidad	40452015
Años de experiencia laboral	14 años
Máximo grado académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Grupo Arellano
Labor que desempeña	Director Comercial y Marketing
Número telefónico	994107686
Correo electrónico	jorge.rubinos@icloud.com
Firma	
Fecha	31 / 07 / 2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RUBIÑOS MONTERO**
Nombres **JORGE ARMANDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **40452015**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**
Rector **MARCIAL ANTONIO RUBIO CORREA**
Secretario General **RENE ELMER MARTIN ORTIZ CABALLERO**
Decano **CIRO BENJAMIN ALEGRÍA VARONA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**
Fecha de Expedición **30/03/16**
Resolución/Acta **064/2016**
Diploma **94739**
Fecha Matrícula **24/08/2012**
Fecha Egreso **09/07/2015**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Mayo de 2024



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 17/05/2024 15:43:17-0500



CÓDIGO VIRTUAL 0001893974

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 5
Validez de los instrumentos por la V. de Ayken - Dicotómica

Validez de la V. de Ayken - Dicotómica del Liderazgo transformacional

DIMENSIONES	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
D1	1	1	1	1
D2	1	1	1	1
D3	1	1	1	1
D4	1	1	1	1
Instrumento por Criterio	1	1	1	1

Validez global	1
-----------------------	---

Validez de la V. Ayken - Dicotómica de la Productividad laboral

DIMENSIONES	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
D1	1	1	1	1
D2	1	1	1	1
Instrumento por Criterio	1	1	1	1

Validez global	1
-----------------------	---

Anexo 6
Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad de la variables 1: Liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.984	28

Confiabilidad de la variables 2: Productividad laboral

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.929	21

Anexo 7 Consentimiento informado UCV



Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Liderazgo transformacional para la productividad
laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024

Investigadora: Andrea Paola Meléndez Carranza

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024", cuyo objetivo es Proponer un modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo - 2024. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo del campus de Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La investigación sobre liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en la sociedad al proporcionar un modelo que no solo mejora la productividad laboral sino también promueve un ambiente de trabajo positivo y motivador. Al fomentar la innovación y la satisfacción de los empleados, se contribuye al desarrollo económico y sostenible. Este estudio ofrece estrategias prácticas que pueden ser adoptadas por empresas para aumentar su competitividad y eficiencia, beneficiando así a la comunidad en general al generar empleo de calidad y promover el bienestar de los trabajadores.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará a los agricultores en distintos lugares de la ciudad de Chiclayo. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

****Obligatorio a partir de 18 años***

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres 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

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, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio para la agricultura.

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 la investigadora **Andrea Paola Meléndez Carranza**, email: andreitapmc@hotmail.com y docente asesora **Dra. Tania Yasely Mendoza Banda**, email:

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora:

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.

***Obligatorio a partir de 18 años**

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres 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 8
Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la
conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

Chiclayo, 08 de junio 2024

Dr. Juan Pablo Moreno Muro
Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Chiclayo

Asunto: Se autoriza realizar investigación

Es grato saludarlo y a la vez hacer de conocimiento lo siguiente:

Que, en atención al documento de la referencia, el distribuidor autorizado de Claro – IMPORTACIONES SPORTDIMA E.I.R.L., **AUTORIZA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN** denominada “Liderazgo transformacional para la productividad laboral de un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024” realizada por la estudiante Andrea Paola Meléndez Carranza como parte de sus estudios en el Programa de Maestría en Administración de Negocios – MBA.

Sin otro particular me despido de usted reiterando mis consideraciones y alta estima.

Cordialmente,



IMPORTACIONES SPORTDIMA E.I.R.L.
Diana C. Eneque Manayay
Gerente General

C.PC. Diana Carolina Eneque Manayay

Anexo 9 Validación de propuesta

FICHA TÉCNICA

Para validar la propuesta por expertos

I. Datos generales y autoevaluación de los expertos

Respetado profesional: Dr. Pedro Antonio Pérez Arboleda

De acuerdo a la investigación realizada "Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024", se plantea la siguiente propuesta denominada: "Modelo de Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024". Por lo tanto, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia:

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1.1. Datos generales del experto encuestado:

1.1.1. Especialidad : Administración de empresas, Gestión del talento humano, Coaching y Metodología de la Investigación.

1.1.2. Grado académico : Doctor

1.2. Test de autoevaluación del experto

1.2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y Dominio máximo=10).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
								x	

1.2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valoraciones aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Bajo	Medio	Alto
Análisis teóricos realizados por usted			X
Su propia experiencia			X
Trabajos de autores nacionales			X
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio			X
Su intuición			X

II. Evaluación de la propuesta por el experto

Nombre del validador	
----------------------	--

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el "Modelo de Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024".

Por las particularidades del indicado trabajo de investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con las variables de estudio: Liderazgo transformacional y Productividad laboral.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con un aspa (X) en la columna que usted crea por conveniente.

Las valoraciones son:

(I)	(PA)	(A)	(BA)	(MA)
Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Bastante adecuado	Muy de acuerdo

Si usted, considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. Aspectos generales

Nº	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa					X
2	Secciones que comprende					X
3	Nombre de estas secciones					X
4	Elementos de cada una de sus secciones					X
5	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio					X

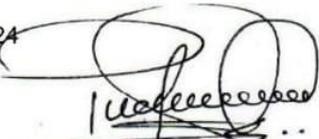
2.2. Contenido

Nº	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa					X
2	Coherencia entre el título y la propuesta					X
3	Guarda relación el programa con el objetivo general					X
4	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos					X
5	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar					X
6	El tema tiene relación con la propuesta					X
7	La fundamentación tiene relación con la propuesta					X
8	El modelo contiene viabilidad en su estructura					X
9	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en espacio					X
10	La propuesta está insertada en la investigación					X
11	La propuesta cumple con los requisitos					X

2.3. Valoración integral de la propuesta

Nº	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Pertinencia					X
2	Actualidad: la propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación					X
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación					X
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación					X
5	Consistencia					X
6	Claridad: la propuesta está formulada con lenguaje apropiado					X
7	El vocabulario es apropiado al nivel correspondiente de la propuesta					X
8	Es objetiva está expresado en indicadores precisos y claros					X

Chiclayo, 03 de julio del 2024



Dr. Pedro Antonio Pérez Arboleda

 DNI N° 16456428

 Mat. CORLAD N° 0313

 ORCID: 0000-0002-8571-4525

 Código RENACYT N° P0078681



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PEREZ ARBOLEDA**
Nombres **PEDRO ANTONIO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16456428**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **11/12/2023**
Resolución/Acta **0780-2023-UCV**
Diploma **052-225911**
Fecha Matrícula **31/08/2020**
Fecha Egreso **15/08/2023**

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001636993



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 11/01/2024 10:47:42-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA TÉCNICA

Para validar la propuesta por expertos

I. Datos generales y autoevaluación de los expertos

Respetado profesional: MBA. Econ. Victor Erick Saavedra Mori.

De acuerdo a la investigación realizada "Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024", se plantea la siguiente propuesta denominada: "Modelo de Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024". Por lo tanto, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia:

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1.1. Datos generales del experto encuestado:

1.1.1. Especialidad: Comercial / Docente.

1.1.2. Grado académico: MBA.

1.2. Test de autoevaluación del experto

1.2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y Dominio máximo=10).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
								x	

1.2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valoraciones aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Bajo	Medio	Alto
Análisis teóricos realizados por usted		X	
Su propia experiencia			X
Trabajos de autores nacionales			X
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio			X
Su intuición		X	

II. Evaluación de la propuesta por el experto

Nombre del validador	MBA. Econ. Victor Erick Saavedra Mori.
----------------------	--

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el "Modelo de Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024".

Por las particularidades del indicado trabajo de investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con las variables de estudio: Liderazgo transformacional y Productividad laboral.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con un aspa (X) en la columna que usted crea por conveniente.

Las valoraciones son:

(I)	(PA)	(A)	(BA)	(MA)
Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Bastante adecuado	Muy de acuerdo

Si usted, considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. Aspectos generales

Nº	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa				X	
2	Secciones que comprende					X
3	Nombre de estas secciones					X
4	Elementos de cada una de sus secciones					X
5	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio					X

2.2. Contenido

Nº	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa				X	
2	Coherencia entre el título y la propuesta					X
3	Guarda relación el programa con el objetivo general					X
4	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos					X
5	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar					X
6	El tema tiene relación con la propuesta					X
7	La fundamentación tiene relación con la propuesta					X
8	El modelo contiene viabilidad en su estructura				X	
9	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en espacio				X	
10	La propuesta está insertada en la investigación					X
11	La propuesta cumple con los requisitos					X

2.3. Valoración integral de la propuesta

Nº	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Pertinencia					X
2	Actualidad: la propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación					X
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación					X
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación					X
5	Consistencia					X
6	Claridad: la propuesta está formulada con lenguaje apropiado					X
7	El vocabulario es apropiado al nivel correspondiente de la propuesta					X
8	Es objetiva está expresado en indicadores precisos y claros					X

Chiclayo, 04 de julio del 2024



 MBA. Econ. Victor Erick Saavedra Mori
 Jefe Comercial

Estación de Servicios San Roque SAC – Grupo San Roque

DNI: 74203319

Resolución MBA. 0287-2021-UCV



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SAAVEDRA MORI**
Nombres **VICTOR ERICK**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **74203319**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**
Fecha de Expedición **14/05/21**
Resolución/Acta **0287-2021-UCV**
Diploma **052-112608**
Fecha Matrícula **01/04/2019**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
15 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001890182



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 15/05/2024 13:41:54-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA TÉCNICA

Para validar la propuesta por expertos

I. Datos generales y autoevaluación de los expertos

Respetado profesional:Jorge Armando Rubiños Montero.....

De acuerdo a la investigación realizada "Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024", se plantea la siguiente propuesta denominada: "Modelo de Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024". Por lo tanto, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia:

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1.1. Datos generales del experto encuestado:

1.1.1. Especialidad :MARKETING.....

1.1.2. Grado académico :MAESTRIA.....

1.2. Test de autoevaluación del experto

1.2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y Dominio máximo=10).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
								x	

1.2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valoraciones aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Bajo	Medio	Alto
Análisis teóricos realizados por usted			X
Su propia experiencia			X
Trabajos de autores nacionales			X
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio			X
Su intuición			X

II. Evaluación de la propuesta por el experto

Nombre del validador	Jorge Armando Rubiños MOntero
----------------------	-------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el "Modelo de Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024".

Por las particularidades del indicado trabajo de investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con las variables de estudio: Liderazgo transformacional y Productividad laboral.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con un aspa (X) en la columna que usted crea por conveniente.

Las valoraciones son:

(I)	(PA)	(A)	(BA)	(MA)
Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Bastante adecuado	Muy de acuerdo

Si usted, considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. Aspectos generales

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa					X
2	Secciones que comprende					X
3	Nombre de estas secciones					X
4	Elementos de cada una de sus secciones					X
5	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio					X

2.2. Contenido

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa					x
2	Coherencia entre el título y la propuesta					X
3	Guarda relación el programa con el objetivo general					X
4	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos					X
5	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar					X
6	El tema tiene relación con la propuesta					X
7	La fundamentación tiene relación con la propuesta					X
8	El modelo contiene viabilidad en su estructura					X
9	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en espacio					X
10	La propuesta está insertada en la investigación					X
11	La propuesta cumple con los requisitos					X

2.3. Valoración integral de la propuesta

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Pertinencia					x
2	Actualidad: la propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación					X
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación					X
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación					X
5	Consistencia					X
6	Claridad: la propuesta está formulada con lenguaje apropiado					X
7	El vocabulario es apropiado al nivel correspondiente de la propuesta					X
8	Es objetiva está expresado en indicadores precisos y claros					X

Chiclayo, 20 de julio del 2024



40452015



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RUBIÑOS MONTERO**
Nombres **JORGE ARMANDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **40452015**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**
Rector **MARCIAL ANTONIO RUBIO CORREA**
Secretario General **RENE ELMER MARTIN ORTIZ CABALLERO**
Decano **CIRO BENJAMIN ALEGRIA VARONA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**
Fecha de Expedición **30/03/16**
Resolución/Acta **064/2016**
Diploma **94739**
Fecha Matrícula **24/08/2012**
Fecha Egreso **09/07/2015**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001893974



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 17/05/2024 15:43:17-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA TÉCNICA

Para validar la propuesta por expertos

I. Datos generales y autoevaluación de los expertos

Respetado profesional: Dr. Ricardo César Muñoz Cho.

De acuerdo a la investigación realizada "Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024", se plantea la siguiente propuesta denominada: "Modelo de Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024". Por lo tanto, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia:

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1.1. Datos generales del experto encuestado:

1.1.1. Especialidad : Gestión de Talento Humano en las Organizaciones.

1.1.2. Grado académico : Doctor.

1.2. Test de autoevaluación del experto

1.2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y Dominio máximo=10).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
								x	

1.2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valoraciones aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Bajo	Medio	Alto
Análisis teóricos realizados por usted			X
Su propia experiencia			X
Trabajos de autores nacionales			X
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio			X
Su intuición			X

II. Evaluación de la propuesta por el experto

Nombre del validador	Dr. Ricardo César Muñoz Cho
----------------------	-----------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el "Modelo de Liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024".

Por las particularidades del indicado trabajo de investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con las variables de estudio: Liderazgo transformacional y Productividad laboral.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con un aspa (X) en la columna que usted crea por conveniente.

Las valoraciones son:

(I)	(PA)	(A)	(BA)	(MA)
Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Bastante adecuado	Muy de acuerdo

Si usted, considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. Aspectos generales

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa					X
2	Secciones que comprende					X
3	Nombre de estas secciones					X
4	Elementos de cada una de sus secciones					X
5	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio					X

2.2. Contenido

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa					X
2	Coherencia entre el título y la propuesta					X
3	Guarda relación el programa con el objetivo general					X
4	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos					X
5	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar					X
6	El tema tiene relación con la propuesta					X
7	La fundamentación tiene relación con la propuesta					X
8	El modelo contiene viabilidad en su estructura					X
9	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en espacio					X
10	La propuesta está insertada en la investigación					X
11	La propuesta cumple con los requisitos					X

2.3. Valoración integral de la propuesta

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Pertinencia					X
2	Actualidad: la propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación					X
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación					X
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación					X
5	Consistencia					X
6	Claridad: la propuesta está formulada con lenguaje apropiado					X
7	El vocabulario es apropiado al nivel correspondiente de la propuesta					X
8	Es objetiva está expresado en indicadores precisos y claros					X

Chiclayo, 20 de Julio del 2024



DNI: 10812444



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MUÑOZ CHO**
Nombres **RICARDO CESAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **10812444**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **ATHENAEUM ROMANUM SANCTAE CRUCIS**
Pais de Procedencia **SANTA SEDE**

INFORMACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

Título profesional y/o Grado Académico **DIPLOMA DE DOCTOR EN FILOSOFÍA**
Resolución N° **RESOLUCIÓN N° 5754-2018-SUNEDU-02-15-02**
Fecha de Resolución **04/07/2018**

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000788554

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/06/2022 12:05:33-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 10

Propuesta completa

TÍTULO: Modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024.

FUNDAMENTACIÓN

Diagnóstico para la formulación

La propuesta surge con el interés de fortalecer los niveles de productividad que viene teniendo una empresa, pues si bien los hallazgos presentados en el capítulo anterior dan cuenta de niveles deseados (esto puede significar parcialidad y limitada objetividad en las respuestas dadas por los participantes) aún persisten deficiencias y desviaciones dentro del entorno laboral, radicando allí la disposición de contribuir con una propuesta sustentada en estrategias de liderazgo transformacional, dado que, este representa el eje central para la actuación de los integrantes de la organización, derivándose de las debilidades y oportunidades que se tiene entorno a los mismos. A continuación, se detalla la matriz que argumenta lo explicado:

Figura 3

Matriz FODA para el diagnóstico

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<p>O1: Creciente interés por el sector de venta de dispositivos.</p> <p>O2: Contratación de personal por crecimiento de clientes.</p> <p>O3: Mayor posicionamiento de la empresa en el mercado local.</p>	<p>A1: Existencia de colaboradores con prácticas antiéticas.</p> <p>A2: Existencia de personal vinculada con la competencia directa.</p> <p>A3: Incremento de la rotación de personal.</p>
FORTALEZAS	FO	FA
<p>F1: Experiencia y conocimiento del mercado por parte de los líderes.</p> <p>F2: Apertura y compromiso de los líderes de equipo.</p> <p>F3: Condiciones laborales por encima de las del mercado.</p>	<p>FO: Fortalecer la experiencia y conocimiento del mercado por parte de los líderes (F1), aprovechando el creciente interés por el sector de venta de dispositivos (O1), la contratación de personal por crecimiento de clientes (O2) y mayor posicionamiento de la empresa en el mercado local (O3).</p>	<p>FA: Desarrollo de estrategias donde se pueda emplear la apertura y compromiso de los líderes de equipo (F2) y condiciones laborales por encima de las del mercado (F3) contrarrestando la existencia de colaboradores con prácticas antiéticas (A1), existencia de personal vinculada con la competencia directa (A2) y el incremento de la rotación de personal (A3).</p>
DEBILIDADES	DO	DA
<p>D1: Ausencia de identificación de capacidades del personal.</p> <p>D2: Limitada comunicación en los equipos de trabajo.</p> <p>D3: Falta de recursos suficientes para adaptarse a los cambios.</p>	<p>DO: Diseño de estrategias basándose en la falta de recursos suficientes para adaptarse a los cambios (D3) para la contratación de personal por crecimiento de clientes (O2), mayor posicionamiento de la empresa en el mercado local (O3) y creciente interés por el sector de venta de dispositivos (O1).</p>	<p>DA: Diseño de estrategias basándose en la ausencia de identificación de capacidades del personal (D1), y limitada comunicación en los equipos de trabajo (D2) para mitigar la existencia de colaboradores con prácticas antiéticas (A1), personal vinculado con la competencia directa (A2) y el incremento de la rotación de personal (A3).</p>

Conceptualización de la propuesta

La productividad representa la capacidad de los colaboradores para desempeñar sus tareas de manera eficiente y contribuir al logro de los objetivos organizacionales, por lo que, es una medida de rendimiento que representa la cantidad de output generada en relación con la cantidad de input utilizada, incluyendo tiempo, recursos y esfuerzo; condicionando el crecimiento y competitividad de una organización (Vázquez, 2021; Mahamid, 2020; Comastri, 2020). Frente a ello, uno de los elementos que se vincula con los niveles deseados de productividad es la existencia de un liderazgo que impulse el desarrollo de las capacidades de los integrantes de una compañía, consideración individual a sus seguidores y los inspiren a dar lo mejor de sí con cambios positivos y significativos, y desarrollar sus propias habilidades, esto es el liderazgo transformacional (Putra et al., 2023; Medina et al., 2023).

En ese orden de ideas, la propuesta se formula bajo tres estrategias sustentadas en el liderazgo transformacional, donde cada una está orientada a fortalecer el nivel productivo de la empresa, teniendo:

1) Mapeo de fortalezas y actitudes: La primera representa la relevancia de que el líder efectúe de manera minuciosa e individualizada el conocer las habilidades de los integrantes de su equipo, incluso estos mismos muchas veces desconocen sus competencias para desarrollar roles específicos, por lo que la guía del líder es clave para obtener resultados (Bader et al., 2023; Jun y Lee, 2023; Li et al., 2019).

2) Comunicación asertiva: La segunda involucra una de las aristas fundamentales en el liderazgo de los equipos de trabajo, más aún en aquellos orientados a servicios y productos, en que los canales de comunicación deben ser dinámicos, fáciles y adaptables a los requerimientos de los integrantes, conformando un entorno sustentado en el respeto y coordinación de los roles o funciones (Díaz et al., 2019; Lai et al., 2020).

3) Movimiento al cambio: La tercera es clave para lograr cualquier transformación, basada en la necesidad de cambiar y actualizar las ideas,

métodos, formas de trabajo e incluso creencias o prácticas en los colaboradores; pues es a partir de allí que se crean nuevos patrones o comportamientos positivos para la mejora y crecimiento de todo el equipo, bajo el mando del líder (Medina et al., 2023; Damjanovic et al., 2023).

Justificación

La propuesta se justifica a razón de que permitirá poder materializar acciones concretas según cada estrategia formulada con el fin de poder aportar al crecimiento positivo y sostenible de la empresa en estudio, a través de su productividad, donde los responsables de las áreas serán los llamados a liderar cada una de estas estrategias, pudiendo afirmar su involucramiento adecuado y oportuno para con sus equipos; todo ello otorgará a la empresa, no solo la absolución de las debilidades que aún presenta, sino también mejorar variables como el clima laboral, comunicación, cooperación, gestión del cambio, entre otras.

Objetivos

Objetivo general

Proponer un modelo de liderazgo transformacional para la productividad laboral en un distribuidor de celulares, Chiclayo 2024.

Objetivos específicos

- Establecer la metodología del modelo fundamentado en tres estrategias.
- Identificar las actividades según estrategia dentro del modelo.

Síntesis teórica de la propuesta

Metodología

La metodología de la propuesta se base en la formulación de tres etapas, con las que se ejecutará el modelo sustentado en tres estrategias, teniendo:

Primera etapa: Se convocará a reunión a todos los líderes de la empresa, definidos como los responsables de equipos de trabajo de las diferentes áreas de la empresa, sea que pertenezcan al nivel operativo, táctico o estratégico. La reunión tiene como finalidad informar de la aplicación del modelo y con ello la organización de fechas y tiempos destinados a las actividades a realizar, sumado a la entrega de la propuesta en formato impreso y digital para información de los líderes.

Segunda etapa: Tras la primera reunión, los líderes deberán actualizar la propuesta entregada en función a su propio cronograma de trabajo, considerando el estado y requerimiento de su área, puesto que, no todos tendrán las mismas deficiencias en el mismo nivel, por lo que será válido comenzar por determinadas estrategias y destinar mayor tiempo. Con lo anterior, se formalizará la ejecución de las estrategias según área y líder a cargo en cronogramas y presupuestos confirmados.

Tercera etapa: Consiste en la ejecución de las estrategias llevadas a cabo por cada líder de área, asimismo, se destinará a un responsable dentro de la empresa para dar seguimiento y control al cumplimiento del cronograma establecido para la implementación de las estrategias, sumado a una evaluación final de diagnóstico que permita evidenciar la verdadera aplicación de las estrategias con los resultados esperados, a partir de las opiniones o comentarios vertidos por los colaboradores.

Enseguida se pasa a describir el contenido de cada estrategia con las actividades a ejecutar, los recursos para ello, y resultados esperados.

Figura 4

Síntesis teórica del modelo

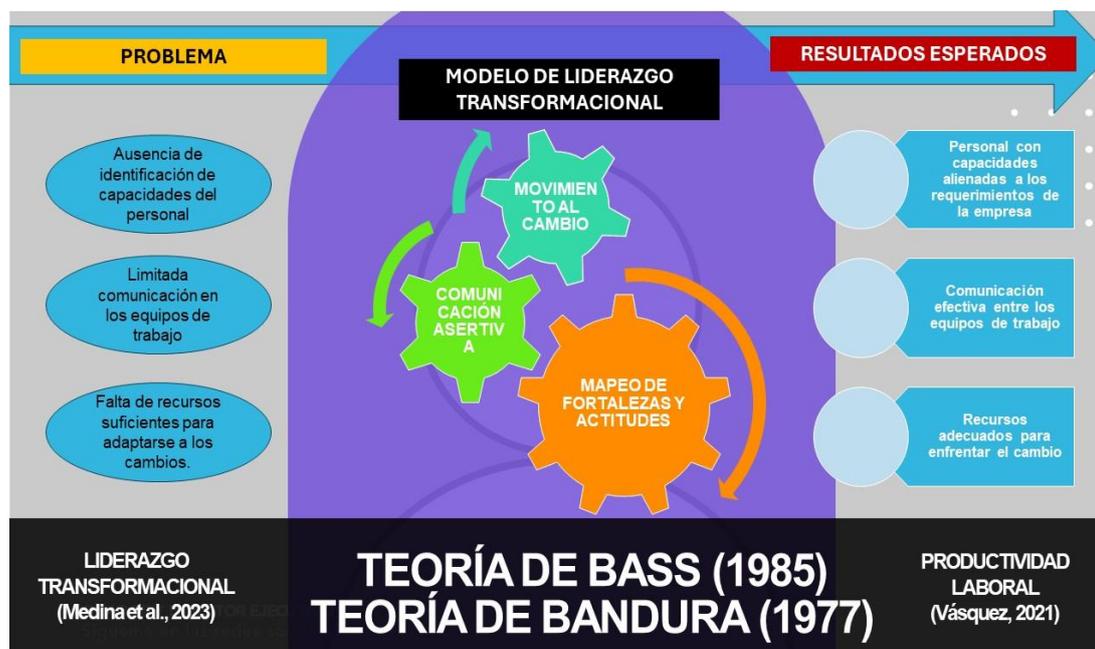


Tabla 3

Detalle de las estrategias de la propuesta

Ord	Estrategia	ACTIVIDADES	Recursos	Resultados esperados
1	MAPEO DE FORTALEZAS Y ACTITUDES	1. ESTABLECER DEL PERFIL DE ROLES <ul style="list-style-type: none"> - El líder del equipo determinará las características, requisitos y funciones principales según el rol ocupado dentro del equipo. - El líder del equipo definirá la dinámica de interacción de los integrantes del equipo de acuerdo con la relación vertical u horizontal, de ser el caso definir un organigrama interno. 	<ul style="list-style-type: none"> - Materiales de oficina - Laptop - Proyector - Catering 	Organigrama claro con funciones según roles
2		2. IDENTIFICAR FORTALEZAS <ul style="list-style-type: none"> - El líder aplicará una prueba grupal entre todos los integrantes que permita escuchar a cada miembro acerca de cuáles considera sus fortalezas, sumado a una retroalimentación por parte del líder en cuánto a las cualidades positivas de su equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Materiales de oficina - Laptop - Proyector - Catering 	Diagnóstico individual sobre las fortalezas de los integrantes
3		3. IDENTIFICAR ACTITUDES <ul style="list-style-type: none"> - Se aplicará una prueba actitudinal para conocer los principales comportamientos de los colaboradores respecto a su desempeño laboral. Para esta parte se contará con el soporte de un especialista del área de psicología. - Se desarrollará un taller dinámico con rutinas interactivas entre los integrantes del equipo para evaluar sus principales habilidades como: negociación, persuasión, coordinación, entre otras. 	<ul style="list-style-type: none"> - Profesional de psicología - Materiales de oficina - Laptop - Proyector - Impresiones - Catering 	Diagnóstico individual sobre las actitudes de los integrantes
4	COMUNICACIÓN ASERTIVA	4. MANEJAR LOS CANALES DE COMUNICACIÓN <ul style="list-style-type: none"> - Se evaluará la conveniencia de los canales de comunicación con los que cuenta la empresa, eligiendo los más efectivos, con el fin de homogenizar el protocolo de su uso, brindando información a los integrantes del equipo de su aplicación. - Se desarrollará un taller para el manejo adecuado de los canales de comunicación internos y externos, dirigido a los integrantes del equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Materiales de oficina - Laptop - Proyector - Impresiones - Catering 	Conocimiento de cuáles y cómo usar los canales de comunicación
5		5. FORTALECER LA COMUNICACIÓN <ul style="list-style-type: none"> - Se aplicará un taller basado en dinámicas, conducido por el líder que permita la escucha activa e intercambio de las formas de comunicación interna de los integrantes, procediendo a corregir las debilidades que se observe in situ. - Se aplicará un taller con análisis de casos que demanden el uso de herramientas comunicativas en favor de mejores coordinaciones entre el líder y los integrantes del equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Materiales de oficina - Laptop - Proyector - Impresiones - Catering 	Comunicación efectiva entre los integrantes de la empresa
6	MOVIMIENTO AL CAMBIO	6. COMPRENDER EL FODA <ul style="list-style-type: none"> - Se realizará sesiones de trabajo con el equipo dirigido por el líder que permita conocer el análisis FODA al que se enfrenta la empresa, y de manera particular el área al que pertenece el equipo. - Se programarán reuniones de trabajo en el que el líder intercambie posturas con los integrantes de su equipo respecto a los principales cambios que se les dificulta llevar a cabo y todo lo que ello implica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Materiales de oficina - Laptop - Proyector - Impresiones - Catering 	Conocimiento del FODA al que se enfrenta la empresa
7		7. ENFRENTAR EL CAMBIO <ul style="list-style-type: none"> - Se realizará un taller de manejo de habilidades blandas para los integrantes del equipo, donde el líder comuniqué las principales habilidades que se deben trabajar para poder generar cambios efectivos. - Se realizará un taller de participación en la cultura organizacional de la empresa, estableciendo las políticas y normas para facilitar el cambio en función al desempeño de los integrantes del equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Profesional experto en Coach - Materiales de oficina - Laptop - Proyector - Impresiones - Catering 	Recursos adecuados en los integrantes de los equipos para enfrentar el cambio

Cronograma

Tabla 4

Cronograma de ejecución de la propuesta

N°	Estrategias	Actividades	Año 1											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	MAPEO DE FORTALEZAS Y ACTITUDES	1. ESTABLECER EL PERFIL DE ROLES	■											
2		2. IDENTIFICAR FORTALEZAS		■										
3		3. IDENTIFICAR ACTITUDES			■									
4	COMUNICACIÓN ASERTIVA	4. MANEJAR LOS CANALES DE COMUNICACIÓN				■	■							
5		5. FORTALECER LA COMUNICACIÓN					■	■						
6	MOVIMIENTO AL CAMBIO	6. COMPRENDER DEL FODA								■			■	
7		7. ENFRENTAR EL CAMBIO										■	■	

Presupuesto

Tabla 5

Presupuesto

Ord.	Descripción	Parcial S/
1	Materiales de oficina	350.00
2	Laptop	2500.00
3	Proyector	1200.00
4	Impresiones	400.00
5	Catering	550.00
6	Profesionales	4000.00

Fuentes de financiamiento

Entidad financiadora	Monto	Porcentaje
Empresa	S/ 9,000.00	100%

