



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y la productividad en los trabajadores
de una empresa agroindustrial, Abancay, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Valderrama Leon, Fanny (orcid.org/0000-0003-2504-9743)

ASESORES:

Mg. Fabian Rojas, Lenin Enrique (orcid.org/0000-0003-1949-6352)

PhD. Flores Sotelo, William Sebastian (orcid.org/0000-0003-3505-0676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo Transformacional y la Productividad en los Trabajadores de una Empresa Agroindustrial, Abancay, 2024.", cuyo autor es VALDERRAMA LEON FANNY, 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.

LIMA, 03 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE DNI: 20016805 ORCID: 0000-0003-1949-6352	Firmado electrónicamente por: LEFABIANR el 09-08- 2024 23:08:34

Código documento Trilce: TRI - 0846266



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VALDERRAMA LEON FANNY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo Transformacional y la Productividad en los Trabajadores de una Empresa Agroindustrial, Abancay, 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
VALDERRAMA LEON FANNY DNI: 70887782 ORCID: 0000-0003-2504-9743	Firmado electrónicamente por: VALDERRAMAL el 31- 07-2024 06:31:07

Código documento Trilce: INV - 1708607

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a Dios en primer lugar por haberme dado todas las fortalezas, paciencia y buen humor para poder superar los obstáculos que hubo en el transcurso de mi formación académica. A mi Padre Santiago Valderrama Céspedes, a mis hermanos Sonia, Maribel, Juan Carlos a mi cuñado Elías Farfán.

Agradecimiento

Agradezco a mi asesor Mg. Lenin Fabian por su paciencia durante el proceso de la realización de la tesis, a mis familiares, amigos por todo el apoyo incondicional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de la autora.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1	Sexo de los participantes	15
Tabla 2	Edad de los participantes	15
Tabla 3	Años de experiencia de los participantes	16
Tabla 4	Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional	16
Tabla 5	Resultados descriptivos de la dimensión influencia idealizada	17
Tabla 6	Resultados descriptivos de la dimensión motivación inspiracional.....	18
Tabla 7	Resultados descriptivos de la dimensión estimulación intelectual.....	18
Tabla 8	Resultados descriptivos de la dimensión consideración idealizada	19
Tabla 9	Resultados descriptivos de la variable productividad	19
Tabla 10	Resultados descriptivos de la dimensión eficiencia.....	20
Tabla 11	Resultados descriptivos de la dimensión eficacia	20
Tabla 12	Resultados de la prueba de normalidad de variables y dimensiones de investigación	21
Tabla 13	Resultados de la correlación entre variables.....	22
Tabla 14	Resultados de la correlación entre la influencia idealizada y la productividad.....	23
Tabla 15	Resultados de la correlación entre la influencia idealizada y la productividad.....	24
Tabla 16	Resultados de la correlación entre la estimulación intelectual y la productividad.....	25
Tabla 17	Resultados de la correlación entre la consideración individualiza y la productividad.....	26

Resumen

La investigación contribuye al objetivo de desarrollo sostenible “Promover el crecimiento económico de las naciones y el pleno empleo para los ciudadanos”. Mientras que se propuso como objetivo de investigación determinar la relación del liderazgo transformacional y la productividad en los trabajadores de una empresa agroindustrial, Abancay 2024. El tipo de investigación fue básica, dentro del enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con corte transversal, de nivel correlacional. La población en estudio estuvo conformada por 199 trabajadores de una empresa agroindustrial, de los cuales se seleccionaron 132 para la muestra, a los que se aplicó un cuestionario a través de la encuesta. Se procesaron los datos utilizando el SPSS, para ello se recurrió a tablas de frecuencias y pruebas de correlaciones de Rho de Spearman. Los resultados principales a los que llegó la investigación indicaron que el liderazgo transformacional es excelente en un 77.3%, mientras que la productividad es considerada como excelente por el 75% de trabajadores. En cuanto a la relación entre variables se ha determinado un valor moderado de 0.525, sin embargo, es significativa. Se concluye que el liderazgo transformacional tiene una relación moderada con la productividad, medido en trabajadores de una empresa agroindustrial de Abancay. Finalmente, este trabajo de investigación gira en torno al marco del ODS 8.

Palabras clave: Liderazgo, productividad, trabajadores, producción industrial, empresa agroindustrial.

Abstract

The research contributes to the sustainable development goal “Promote the economic growth of nations and full employment for citizens.” While the research objective was proposed to determine the relationship between transformational leadership and productivity in workers in an agro-industrial company, Abancay, 2024. The type of research was basic, within the quantitative approach, with a non-experimental design, with a cross-section, correlational level. The study population was made up of 199 workers from an agro-industrial company, of which 132 were selected for the sample, to whom a questionnaire was applied through the survey. The data were processed using SPSS, using frequency tables and Spearman's Rho correlation tests. The main results reached by the research indicated that transformational leadership is excellent by 77.3%, while productivity is considered excellent by 75% of the workers. Regarding the relationship between variables, a moderate value of 0.525 has been determined, however, it is significant. It is concluded that transformational leadership has a moderate relationship with productivity, measured in workers of an agroindustrial company in Abancay. Finally, this research work revolves around the SDG 8 framework.

Keywords: Leadership, productivity, workers, Industrial production, agroindustrial company.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo globalizado exige cada día personas más eficientes que estén orientadas a lograr resultados (Bakker et al., 2022). Está caracterizado por un sinnúmero de variaciones de índole económico y social, lo que lleva a las empresas actuales a estar en constante cambio que les permita adaptarse a los diversos escenarios que se van presentando (Hermosilla et al., 2016). El liderazgo se ha convertido en ese catalizador que permite adaptarse al cambio y obtener resultados satisfactorios en los trabajadores (Purwanto et al., 2021). Permite crear una visión y objetivos claros que los trabajadores deben seguir y lograr (Luciano et al., 2023). Jugando un papel de gran importancia dentro del proceso de índole productivo, administrativo, de marketing, entre otros, puesto que son los líderes los que encaminan a los seguidores a lograr metas personales e institucionales dentro de las organizaciones; Kammerhoff et al., (2019) por su parte señala que en las últimas épocas ha empezado a desarrollarse el liderazgo transformacional, siendo una de las herramientas que garantizan el éxito en los diversos procesos que implementan las empresas en cuanto a gestión se refiere.

Este estilo se caracteriza por que ayuda a pronosticar el desempeño que logran los trabajadores, tanto como las empresas (Schwepker y Dimitriou, 2021), encontrándose en diversos estudios relaciones directas con los niveles de productividad de los colaboradores y en general de las empresas que lo aplican (Mendoza y Ortiz, 2006). En este estilo de liderazgo, los líderes, dan a conocer la visión de manera clara, inspirando a comprometerse a todos los integrantes, permitiendo lograr confianza necesaria y motivar a sus subordinados (Kaymakçı et al., 2022), así como el logro de la efectividad al momento de realizar las diversas tareas (Checa y Flores, 2015).

Por eso, a nivel mundial, muchas empresas enfrentan conflictos que afectan su productividad, principalmente debido a la carencia de un liderazgo sólido (Hai et al., 2021). Esta falta de dirección provoca una ausencia de motivación, la falta de establecimiento de metas compartidas y la falta de alineación de los objetivos que persigue cada trabajador y como estos están alineados con los que tiene la empresa en su conjunto (van Tuin et al., 2020).

A nivel nacional, diversos autores señalan que el liderazgo transformacional es esencial en el entorno empresarial (Gabel Shemueli et al., 2021). Argumentan que, si los líderes adoptan este enfoque, pueden generar impactos positivos significativos en la organización (Li et al., 2022). Esto se traduce en incrementos sustanciales de la productividad de los colaboradores. Se afirma que, en estas épocas, no se cuentan con líderes dentro de las empresas, y más difícil es encontrar dentro de estas con líderes transformacionales, es una de las razones por las cuales los colaboradores no experimentan un compromiso total y se sienten inseguros en sus lugares de trabajo (Shao et al., 2022). En lugar de contar con figuras inspiradoras, muchos empleados se encuentran bajo la supervisión de jefes que simplemente emiten órdenes sin considerar las opiniones o emociones de quienes trabajan bajo su dirección (Plachy y Smunt, 2022).

En estudios implementados por el Instituto Peruano de Economía (2023), en el Perú se tiene una disminución del 9.3% en la productividad en comparación con periodos prepandemia, lo que implica menos producción y menos crecimiento de PBI. Así mismo se ha determinado que las empresas a menudo carecen de claridad en cuanto a sus metas, lo que dificulta la creación de un sentido de propósito compartido entre los colaboradores y la organización (Benito Cuba, 2023). Esta falta de alineación puede conducir al fracaso de algunas empresas. En este contexto, es evidente la presencia de problemas derivados de la ausencia de liderazgo transformacional. La falta de un líder capaz de motivar, comprometer y guiar a los colaboradores hacia metas comunes contribuye a una menor productividad, convirtiéndose en uno de los factores que determinan la sostenibilidad empresarial (Paredes, 2018).

A nivel de la región Apurímac un estudio realizado por Miranda, (2023), afirma que en las organizaciones públicas y privadas requieren de una renovación de planificación estratégica, por lo que hay una deficiencia en el tema de liderazgo transformacional es decir que hasta el día de hoy se siguen practicando dentro las organizaciones el liderazgo burocrático lo cual disminuye el desempeño de los trabajadores. Así mismo se evidencia en la región, que, si bien ha crecido la productividad producto de la minería, esto solo son promedios, debido a que, a nivel sectorial como las pequeñas empresas, la productividad no ha mejorado, esto se debe entre otros factores al liderazgo que se puede ejercer dentro de este tipo de empresas, que mayormente no son los adecuados.

En ese sentido se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la productividad en los trabajadores de una empresa agroindustrial, Abancay 2024? Los problemas específicos son: ¿Cómo se relaciona la influencia idealizada con la productividad en los trabajadores de una empresa agroindustrial, Abancay 2024? ¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional con la productividad en los trabajadores de una empresa agroindustrial, Abancay 2024? ¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual con la productividad en los trabajadores de una empresa agroindustrial, Abancay, 2024? ¿Cómo se relaciona la consideración individualizada con la productividad en los trabajadores de una empresa agroindustrial, Abancay 2024? La investigación logra su justificación teórica debido a que se parte del uso de teorías que explican el liderazgo y la productividad, y sus relaciones teóricas, para probarlas en un contexto en particular como es el sector empresarial de Apurímac (Fernández Bedoya, 2020). Desde la perspectiva metodológica, la investigación brindará importantes aportes, como los instrumentos que se desarrollan, los cuales servirán a otros investigadores, para seguir midiendo las variables y estas con otras variables, además de un diseño que puede ser replicado para comparar los resultados en otros contextos y en otros sectores empresariales (Fernández Bedoya, 2020). Desde la perspectiva práctica, la investigación permitirá a través de los resultados y conclusiones, mostrar mayores elementos que permitan a los tomadores de decisiones en las empresas apurimeñas, dueños, gerentes o administradores, adoptar políticas y acciones que potencien la productividad a partir del estilo de liderazgo transformacional.

Así mismo se plantea como principal objetivo: Determinar la relación del liderazgo transformacional y la productividad en los trabajadores de una empresa agroindustrial, Abancay 2024. Los específicos son: Determinar cómo se relaciona la influencia individualizada con la productividad en los trabajadores de una empresa agroindustrial, Abancay 2024. Determinar cómo se relaciona la motivación inspiracional con la productividad en los trabajadores de una empresa agroindustrial, Abancay 2024. Determinar cómo se relaciona la estimulación intelectual con la productividad en los trabajadores de una empresa agroindustrial, Abancay 2024. Determinar cómo se relaciona la consideración individualizada con la productividad en los trabajadores de una empresa agroindustrial, Abancay 2024.

Se ha realizado una revisión exhaustiva de investigaciones anteriores, con la finalidad de identificar los antecedentes más cercanos con el tema presente. A nivel internacional, es necesario presentar la investigación que propusieron los investigadores Santoso et al. (2023), que midieron una relación del clima organizacional frente al liderazgo de tipo transformacional que fue medido en directores escolares con la productividad laboral docente en las Escuelas Públicas. El propósito fue determinar cómo el liderazgo transformacional afecta la productividad docente. Este estudio, los enfoques de encuesta se combinan con una metodología cuantitativa. Se realizó una encuesta a un total de 100 colaboradores, finalmente llegaron a la conclusión de que el director podría utilizar el liderazgo transformacional que conlleva a la mejora de la productividad de las labores de docentes, prestando atención a cada docente individual haciéndolo participar en la formulación de planes de trabajo o actividades extracurriculares.

Suarez (2022), realizó sus estudios acerca del liderazgo transformacional y como está relacionado con la productividad, llevado a cabo en profesores ecuatorianos. El objetivo propuesto fue la determinación de cómo se relacionan ambas variables en profesores de Guayas, en el país vecino Ecuador. Para poder lograr los propósitos de su investigación aplicó un estudio puro, estudio que fue además descriptivo y correlacional, empleando un corte transversal. Tomando como muestra a 50 profesores. Este estudio planteó cuestionarios que llevaron a medir las variables que contempla, midiendo además su validez y confiabilidad, las que fueron adecuadas. Demostrando la existencia de relaciones significativas de las variables que se sometieron a estudio, además concluye que este estilo de liderazgo en particular tiene relación directa hacia la productividad de los profesores que se estudió.

Los autores Canal et al. (2023), pusieron en marcha una investigación que relacionó liderazgo transformacional con aspectos de felicidad dentro del trabajo, que fue medido en empresas de Sinaloa dedicadas al sector de las agroindustrias. El propósito de dicha investigación determinó su relación existente. Por lo que realizaron un estudio cuántico, que además fue descriptivo, midiendo correlaciones, identificando a 700 colaboradores como población y 120 fueron seleccionados para la muestra. El resultado que obtuvieron en dicho trabajo fue de relación positiva y significativa entre ambas variables, lo que constituye en un factor determinante para lograr mayores niveles de productividad. Finalmente concluyen que al implementar

liderazgos transformacionales beneficia el desarrollo de otras capacidades, provocando innovación y creatividad, además que logra influir de forma positiva en que los trabajadores sean más felices, y de este modo sean más productivos.

Del mismo modo, los autores Ratnaningtyas et al. (2021), desarrollaron en su indagación Liderazgo transformacional y motivación laboral sobre la productividad laboral mediada por el compromiso laboral: un análisis introductorio. Este estudio su intención busco la comprensión y el análisis del estilo transformacional, la motivación y el compromiso laboral y como estos tienen efectos dentro de la productividad. Tomándose como aspectos de metodología, enfoques cuantitativos con un diseño explicativo. La muestra se determinó utilizando la fórmula de Slovin, que arrojó 184 encuestados. Dentro de los resultados más interesantes se resaltan a diversas variables endógenas, entre ellas el liderazgo de transformación, afectan parcialmente a la productividad de tipo laboral.

Por otro lado, Azam et al. (2021), pusieron en marcha un estudio que abarcó estilos de liderazgo para la productividad y sostenibilidad empresarial de las Pymes. La finalidad de dicho trabajo de investigación fue conocer en qué medida diversos estilos de realizar liderazgo tienen efectos en el desarrollo y el logro de la función empresarial en las PYME de la India. El presente estudio utilizó métodos cuantitativos de investigación para analizar la correlación entre diversos estilos de liderazgo y la productividad de las organizaciones en las PYMES de Aligarh. Las muestras recogieron de los directivos, fundadores o jefes de unidad de negocio de las PYME de la zona industrial de Aligarh. El resultado del estudio indica que niveles elevados de orientación empresarial total podrían contribuir de forma positiva a la productividad empresarial.

Sayan (2024), en su investigación acerca del papel de un liderazgo en particular, como es el transformacional está relacionado hacia la productividad de trabajadores logísticos. Orientado el estudio por el objetivo de medir los efectos que tuvo el liderazgo de transformación en la industria de servicios de mensajería sobre el desempeño logístico y el efecto moderador de la productividad lograda por los colaboradores. Para probar la hipótesis, realizaron una encuesta en línea a una muestra de 347 encuestados de la industria de mensajería turca. Los resultados muestran que este estilo tiene un efectos positivos y significativos en el desempeño

logístico, y la productividad de los empleados tiene un efecto moderador en esta relación. Los hallazgos podrían ofrecer una comprensión detallada de cómo la productividad de los empleados afecta la relación de los liderazgos con los niveles de desempeño en el área logística dentro de servicios de mensajería que muestra cómo el líder transformacional afecta positivamente la productividad de los empleados e indirectamente afecta su desempeño.

A nivel nacional se tiene a Daza (2022), estudió también la asociación del liderazgo de tipo transformacional con aspectos de productividad en la fiscalía de Chimbote. La finalidad de este estudio estuvo centrada en relacionar estas variables en este contexto en particular. Como aspectos de la metodología, consideró al tipo básico, enmarcado dentro del enfoque cuántico, con la aplicación del diseño de no experimentación, con recojo de datos en una sola oportunidad, es decir corte transversal, además de un alcance correlacional, consideró como muestra a 37 colaboradores de la institución, aplicando muestreo probabilístico. Asimismo, utilizando encuestas para recojo de los datos, la cual consistió en un cuestionario para cada variable dentro de la escala de Likert. Los resultados ayudaron a mostrar el contexto de este estilo de líderes en particular asociado a niveles de productividad, evidenciándose que la mayoría de los trabajadores, dieron a conocer niveles altos de apoyo sobre el liderazgo, además de la “visión” con valores de 48.65%; además algunos trabajadores opinaron que no hay “reconocimiento personal” en un mínimo porcentaje de 10%. Obteniéndose relaciones positivas y altas entre las variables que se incluyeron en el referido estudio.

Otra investigación realizada por Paredes (2018), abordó tanto al liderazgo transformacional como a la productividad en una empresa de textiles de Lima. Se propuso dicho trabajo determinar si existía relación entre ambas variables. Esta investigación estuvo en la tipología básica, de corte transversal a nivel de correlaciones, con diseño de no experimentación. Como población se tomaron a 175 colaboradores, de los cuales se sacó una muestra de 108. Como conclusión más importante que en esta empresa el liderazgo transformacional tiene relación de forma directa y además significativa con los indicadores de la productividad.

Por su parte Chumbe (2022) llevo a cabo su estudio de la estrategia de liderazgo transformacional que busco mejorar la productividad en una empresa de molienda en

Chiclayo. Como objetivo se buscó si estas variables estaban relacionadas. Con diseño de no experimentación, tanto descriptiva como correlacional, los datos, lo obtuvo en una sola medida. Consideró como muestra a 48 colaboradores. Aplicando la encuesta y cuestionario. Se concluye que el liderazgo es débil en esta empresa, ya que no hay coordinación entre trabajadores y los altos directivos. Se recomienda implementar talleres que lleven a mejorar los niveles productivos de esta empresa.

Además Aranguren (2022) estudio si un tipo de liderazgo como el transformacional estaba relacionado con la productividad, dentro de una universidad en Lima. Como propósito busco medir la relación que expresan las variables que se estudiaron. Empleando como método el hipotético deductivo, en el enfoque cuántico, como investigación básica, a nivel correlacional. Se tomó a 33 trabajadores para la muestra, del área comercial. La encuesta fue la técnica utilizada y se aplicó un cuestionario para el recojo de datos. Obteniendo como resultado más resaltante que el liderazgo utilizado tuvo relación significativa con la productividad de estos trabajadores que se estudiaron.

Diversas teorías han tratado de abordar el liderazgo transformacional Zegarra (2018) quien cita a Bass y Avolio (1990), indica la evolución del concepto de liderazgo transformacional hacia enfoques que valoran aspectos culturales, morales y simbólicos, y que trascienden modelos técnicos y jerárquicos, se evidencia especialmente a partir de los años 90. Este cambio se materializa en la idea de liderazgo transformador, inicialmente concebida en el ámbito empresarial y posteriormente adoptada en el entorno educativo y en otros ámbitos del conocimiento (Grin et al., 2018). Un elemento central en esta concepción es la idea de que un líder debe desarrollar y comunicar una visión para la organización, buscando obtener el apoyo y compromiso de los demás (Musaigwa, 2023). El líder transformacional se esfuerza por identificar y potenciar el talento dentro de la organización, y su enfoque se centra en cambiar las creencias, actitudes y emociones de los seguidores (Moradi Korejan y Shahbazi, 2016). Más allá de simplemente administrar las estructuras, este tipo de líder influye en la cultura organizacional con el objetivo de transformarla (Fischer, 2016). Un aspecto fundamental en esta perspectiva es la idea de que el líder tiene un papel crucial en fomentar y nutrir una visión que otorgue coherencia y significado a los objetivos y acciones de la organización (Huang et al., 2022).

Burns en 1978, fue la persona que introdujo el concepto en la academia, en el contexto de su investigación sobre liderazgo político. Hoy en día, este término es comúnmente empleado en el ámbito de la psicología organizacional, donde se centra en analizar los atributos y acciones del líder como factores primordiales para comprender el fenómeno del liderazgo (Khan et al., 2020). Según Daft (2006) citado por (García y otros. 2011), este tipo de liderazgo, es decir el transformacional, logra distinguirse porque tiene habilidad de generar transformaciones significativas. Estas transformaciones se centran principalmente en modificar el estado actual de las cosas, ya que el líder logra conectar las preocupaciones individuales de sus seguidores con los desafíos organizacionales, estableciendo así metas claras hacia las cuales dirigirse (Steinmann et al., 2018). El líder transformacional actúa como un catalizador de cambio al inspirar a sus seguidores a adoptar una perspectiva diferente hacia su trabajo, lo cual implica motivarlos a realizar tareas no basadas en una recompensa o transacción, sino en su propio desarrollo personal y contribución a la organización como empleados (Susilo, 2018). De otro lado, (Daft, 2006) argumenta que un líder transformacional tiene como capacidad iniciar transformaciones en la visión, estrategia y cultura organizacional, así como de fomentar innovaciones en los productos y tecnologías (Karimi et al., 2023).

Por otro lado, Ruth et al. (2006), plantea que el modelo de Bass se basa en los conceptos esenciales introducidos por Burns en 1978, en el que identificó dos tipos de liderazgo que se oponen en un continuo: el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional. Según Burns, este liderazgo, refiriéndose al transaccional está relacionado a los intercambios que se dan de los líderes con sus seguidores, en el que los últimos reciben una compensación por su trabajo, y Bass corrobora la presencia de una relación de los costos con los beneficios. En contraste, el liderazgo transformacional impulsa el desarrollo de la conciencia entre los empleados, quienes adoptan y se comprometen con la consecución de la misión organizacional, relegando sus intereses personales para centrarse en los del grupo (Lin et al., 2020). Sin embargo, Bass sostiene que un líder puede mostrar distintos estilos de liderazgo según las circunstancias y las demandas del entorno.

Como paso seguido, se detallan las cuatro dimensiones que implica este tipo de liderazgo, es decir el transformacional. La primera es la influencia idealizada, en la que los líderes demuestran actitudes que se toman como modelos a seguir de parte

de sus seguidores. De esta manera los seguidores se identifican con los líderes, imitándolo en sus acciones debido a que consideran que son dignas de respetar, confiar y seguir a ellos. Suelen ver al líder como poseedor de dotes extraordinarios, gran tesón y mucha determinación, que son cualidades que se pueden asumir. Este tipo de líderes toman riesgos y aceptan de manera consciente los efectos de sus actos, actuando siempre de manera correcta, puesto que tienen conductas éticas y morales muy elevadas (Bass y Riggio, 2005).

La segunda dimensión es la motivación inspiracional, en la que los líderes suelen inspirar con las actitudes que poseen a las personas que los rodean, sirviendo de ejemplo a seguir, tratando de imitarlo. En esta dimensión se despierta la formación de equipos, bastante interés y sobre todo un apasionamiento por las labores encomendadas. De esta manera el líder logra comunicar adecuadamente la visión que tiene, los objetivos y los motiva a los seguidores a cumplir (Bass y Riggio, 2005). Se plantean en este sentido logros novedosos, retos de gran envergadura, que los llevan a lograrlos en equipo.

La tercera dimensión es la estimulación intelectual, fomentándose a través del líder el carácter innovador y creatividad, lo cual se puede lograr planteando cuestiones que expliquen la realidad, en la formulación de problemáticas y dando solución aplicando diversas formas innovadoras (Smith, Montagno y Kuzmenko, 2004). En caso se encuentren deficiencias en algún integrante de los equipos el líder se concentra en darle herramientas que le permitan dar solución adecuada y no se concentra en realizar críticas por lo sucedido (Bass y Riggio, 2005).

Como cuarta dimensión se ha tomado a la consideración individual, en la que los líderes de este tipo ponen bastante atención a las necesidades de cada integrante que les sigue, de tal manera que logren superar sus problemas que se les presenta. De esta manera se logran altos niveles de aprendizaje, puesto que se cuenta con el apoyo necesario, ya que se practica la escucha activa, identificando las cualidades de cada persona que se pone a favor del equipo de trabajo. De esta manera el líder acompaña en el desarrollo de las labores, lo que es visto como un buen signo y no como una persecución, lo que genera confianza y compromiso de parte del seguidor (Bass y Riggio, 2005).

A continuación, se plantean los aspectos teóricos o conceptos que afirman explicar la productividad: Morales y Masis (2014) citado por (Daza, 2022), argumentan que, aunque el concepto de productividad se originó en la revolución industrial, su relevancia creció significativamente durante la Segunda Guerra Mundial. Es importante destacar que la productividad está estrechamente vinculada con la producción. De forma similar, (Parra et al., 2019) lo describen como una evaluación de la eficacia laboral, lo que implica que esta variable evalúa el cumplimiento de metas individuales. Así también Belcher (1991) trata de describir, considerando que es una relación de lo que produce la empresa, con los diversos recursos que necesita para llevar a cabo dicha producción. Además, para mejorar la productividad, es crucial poder promover una serie de valores al interno de las empresas, puesto que influye en el rendimiento óptimo de los empleados, asociado a altos niveles de transparencia y a la vez con alta objetividad (Massoudi y Hamdi, 2017), y se consideran como aspectos fundamentales la eficiencia, la efectividad y la eficacia.

La productividad ha sido dimensionada por diversos autores, en la presente investigación se tomará a la eficiencia y la eficacia. La eficiencia, según la definición de (Calvo et al., 2018), consiste en la utilización de diversos recursos que permitan lograr los objetivos que se proponen las empresas, incluso en contextos complejos y con recursos limitados. En relación con esto, la (Real Academia Española, 2023) define la eficiencia como lo que se dispone hacer las personas a fin de alcanzar los diversos objetivos. Además, se señala que la eficiencia no se limita únicamente al logro de metas, sino que también abarca varios aspectos, incluyendo el tiempo, los recursos, el perfil, los conocimientos y las habilidades (Fontalvo-Herrera et al., 2017). El tiempo se refiere a la experiencia misma en diferentes formas y contextos, los recursos son los diversos medios utilizados para alcanzar una finalidad o satisfacer necesidades, el perfil está relacionado a las áreas operativas así como a los diversos modelos que se implementan en cada nivel, los conocimientos son recursos fundamentales que permiten usar de forma racional todos los recursos y que cada persona posee, mientras que las habilidades representan una combinación de conocimientos, procedimientos y materiales necesarios para llevar a cabo una tarea de manera productiva, manifestándose como características individuales tanto físicas como mentales (Rojas et al., 2018b).

Como dimensión dos, es la eficacia, la cual ha sido conceptualizada por Rojas et al. (2018), como el grado de cumplimiento de las empresas para con sus clientes y la atención de sus necesidades de estos. Según Galván y García (2019), la eficacia se traduce en los resultados obtenidos al alcanzar metas de calidad, para lo cual se debe tener presente las diversas variables que influyen en el devenir de la empresa, ya que una persona eficaz busca alcanzar el éxito sin importar que desafíos se tengan que enfrentar en los diversos procesos por los que se debe transitar. Esta dimensión incluye el cumplimiento de objetivos, que implica las imágenes mentales creadas por los empleados al interactuar con situaciones y metas de crecimiento personal, así como el liderazgo, definido este como la influencia que se tiene en los diversos procesos importantes que hay que cumplir, puesto que ello implicará grandes retos que se asumirán y características individuales que impactan en el desempeño y la identidad de la empresa. Además, se considera el clima laboral, que describe cómo los trabajadores perciben el ambiente laboral y participan en la compañía.

Después de haber realizado una revisión exhaustiva de la literatura, se plantean las siguientes hipótesis: como hipótesis general que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa con la productividad en los trabajadores de una empresa agroindustrial, Abancay 2024. Como hipótesis específica son: La influencia idealizada se relaciona con la productividad en los trabajadores de una empresa agroindustrial, Abancay 2024. La motivación inspiracional se relaciona con la productividad en los trabajadores de una empresa agroindustrial, Abancay 2024. La estimulación intelectual se relaciona con la productividad en los trabajadores de una empresa agroindustrial, Abancay 2024. La consideración individualizada se relaciona con la productividad en los trabajadores de una empresa agroindustrial, Abancay 2024.

II. METODOLOGÍA

Este estudio se enmarcó dentro del paradigma positivista, conocido también con el tenor de cuantitativo, el cual se caracterizó por buscar explicar, pronosticar y controlar los fenómenos, así como la verificar diversas teorías que regulan diversos fenómenos, así como la identificación de que los causa realmente, de manera precedente o simultánea (Hernández y Mendoza, 2018). Además, se clasificó como cuantitativa y básica, ya que su enfoque se centra en generar y, a su vez, refutar o respaldar teorías relacionadas con las variables estudiadas. Según Sánchez y Reyes (2021), la investigación básica tiene como objetivo principal indagar nuevos elementos del conocimiento, de tipo puro, que describan, predigan y expliquen los sucesos que se presentan en un entorno social dado.

Las variables consideradas en la investigación fueron liderazgo transformacional y productividad. En cuanto al liderazgo transformacional se trata de un procedimiento a través del cual el líder y quien lo sigue se respaldan mutuamente con el fin de mantener la motivación y generar resultados significativos en los niveles individual y organizacional (Pertúz, 2018). Operacionalmente se refiere a los procesos que implican la mejora en una empresa Agroindustrial en la región de Apurímac que le permita lograr sus objetivos, abarcando aspectos como influir de forma idealizada, motivar forma inspiracional, estimular el intelecto y considerar de manera individualizada.

En cuanto a la productividad, esta es vista como la comparación entre la producción que generan las organizaciones con los recursos que son necesarios para llevarla a cabo, esto se basa en la efectividad del trabajo en equipo de los empleados, asegurando transparencia y objetividad (Belcher, 1991). Operacionalmente la productividad está enfocada en medir la cantidad de recursos que se emplean versus la cantidad de unidades que esta ha producido o también medida en la cantidad de servicios que esta ha prestado, para ello se consideran aspectos como la eficiencia y eficacia.

Baena Paz (2017), define a la población como ese conjunto de diversos elementos que van a conformar a un ámbito que se tiene de interés para realizar el análisis y en el cual se realizarán las inferencias de los resultados obtenidos. Dentro

del estudio, como población, estuvo compuesta por 199 trabajadores netamente que llevan a cabo producción de la empresa en la que se realizó la medición.

Como criterios para la inclusión se consideró a los colaboradores pertenecientes al área de producción, que tengan contrato vigente, que asistan con regularidad a trabajar y mayores de 18 años de edad. Mientras que los criterios de exclusión: En estos criterios no están incluidos los colaboradores que pertenecen al área administrativa, menores de edad, trabajadores esporádicos.

La muestra consiste en un grupo de personas seleccionadas de la población utilizando procedimientos que son específicos para tal fin, representando una parte de la totalidad que conforma la población (Baena Paz, 2017). En cuanto a la selección de la muestra, utilizando para ello enfoques de no probabilidad, es decir por conveniencia, como mencionan (Otzen y Manterola, 2017), donde la elección de los individuos de estudio se basa en algunas características o diversos criterios que ya están establecidos. Este tipo de selección se caracteriza por elegir individuos que cuentan con características que sean similares a las que posee la población, según (Arias, 2020). Para la presente investigación se determinó como muestra a un total de 132 trabajadores.

Para esta investigación, se empleó un método de muestreo sometido al azar es decir no probabilístico de manera intencionada, debido a que se incluye al conjunto de trabajadores que pertenecen al área de producción. De acuerdo con (Gallardo, 217), al considerar específicamente este muestreo, el conjunto de elementos seleccionados no está determinados por su probabilidad de ser escogidos al azar, sino por los objetivos específicos del investigador.

En cuanto a las técnicas de investigación se consideró a la encuesta fue la técnica elegida en el recojo de datos. Para recoger los datos se recurrió a la encuesta. Según Bernal (2010), la técnica de encuesta se define como un método utilizado para recopilar información de manera sistemática en personas que participan activamente contestando diversas preguntas que están dirigidas a ellas para que emitan sus percepciones.

De igual manera, se utilizaron 2 cuestionarios con escala Likert. Según (Arribas, 2004), esta herramienta estandarizada se emplea para recopilar información durante la fase de campo en investigaciones cuantitativas, mediante metodologías de

encuestas. El primer cuestionario, relacionado con la variable de Liderazgo Transformacional y Productividad. Según Hernández et al. (2013), la validez se define como el proceso mediante el cual el juicio de expertos contribuye a mejorar el instrumento en términos del constructo teórico, asegurando así que esté óptimamente diseñado para medir las variables. En este estudio, la validez se determinó a través de la opinión de juicio de expertos, para lo cual se recurrió a seis docentes universitarios especialistas en la temática de investigación.

La confiabilidad, según la definición de Hernández et al. (2014), da entender que esta manifiesta el grado en el que las diferencias específicas en las calificaciones de una prueba se atribuyen al error de medición de las variables. En este estudio, la confiabilidad se evaluó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach.

Como métodos de análisis de datos se llevó a cabo un análisis descriptivo de ambas variables. Inicialmente, se organizaron los datos recopilados de los cuestionarios y luego se procesó utilizando el software Microsoft Excel 2019 y SPSS Statistics V25. A partir de estos programas, se generó el análisis usando diversas tablas, además de gráficos, para la prueba de hipótesis se recurrió a las correlaciones.

En cuanto a los aspectos éticos, el estudio se adhirió rigurosamente a diversas normativas éticas y legales, en línea con las regulaciones establecidas por la empresa Agroindustrial. Se respetaron las normas éticas fundamentales, como se establece en el artículo 3° de la Universidad, que enfatiza el respeto por la integridad y autonomía de las personas. Además, se consideró aspectos relacionados con el bienestar y la comodidad de los participantes, conforme al artículo 4°. La transparencia y la honestidad fueron pilares esenciales del estudio, de acuerdo con el artículo 6°. Asimismo, se siguieron las pautas de citación establecidas por las normas APA de la 7ma edición, asegurando la precisión y autenticidad de las referencias bibliográficas y de las ideas de los investigadores.

III. RESULTADOS

En seguida se dan a conocer los principales resultados que se lograron obtener a través de la encuesta y de la aplicación de cuestionarios. En primer lugar, se abordan las variables de control entre ellas sexo de los participantes, su edad y la experiencia dentro de la empresa. En cuanto al sexo, el 51.5% de ellos fueron de sexo masculino, mientras que el 48.5% de sexo femenino (Ver Tabla 1).

Tabla 1

Sexo de los encuestados

		f	%
Válido	Masculino	68	51.5%
	Femenino	64	48.5%
	Total	132	100.0%

En cuanto a la edad de los participantes, mayormente se ubican en el rango de 31 a 40 años en un 36.4%, el 31.1% van de 18 a 30 años, 41 a 50 años un 15.2, de 51 a 60 años un 13.6% y mayores de 60 años 3.8%. Se puede deducir que la mayor población laboral son jóvenes. Ver Tabla 2.

Tabla 2

Edad de los participantes

		f	%
Válido	De 18 a 30 años	18	31.1%
	De 31 a 40 años	48	36.4%
	De 41 a 50 años	41	15.2%
	De 51 a 60 años	20	13.6%
	Mayor de 60 años	5	3.8%
	Total	132	100.0%

En cuanto a la experiencia de los trabajadores en la empresa, estos manifestaron en un 40.9% que tienen de 1 a 5 años en esta empresa, el 35.6% manifestó tener de 6 a 10 años laborando, 14.4% indicaron que tiene más de 10 años y un 9.1% manifestó tener menos de un año laborando en esta empresa. Por lo que se puede afirmar que la población laboral de esta empresa, mayoritariamente tiene gran experiencia laborando en esta. Ver Tabla 3.

Tabla 3*Años de experiencia de los participantes*

	f	%
Válido Menos 1 años	12	9.1%
De 1 a 5 años	54	40.9%
De 6 a 10 años	47	35.6%
Más de 10 años	19	14.4%
Total	132	100.0%

En cuanto a las variables de investigación, a continuación, se describen estas y sus respectivas dimensiones. Se inicia dando a conocer al liderazgo transformacional. Para esta primera variable, los resultados muestran que el 77,3% consideran que el liderazgo transformacional es excelente. Este alto porcentaje indica estar asociado a una visión clara, inspiración, motivación, y un enfoque en el desarrollo y empoderamiento de los trabajadores. El 14,4% califican el cómo bueno. Aunque menor en comparación al anterior, sigue sumando a la percepción positiva del liderazgo transformacional, sugiriendo que una gran parte de los trabajadores ve con buenos ojos las prácticas y comportamientos de los líderes en la organización. El 7,6% evalúan el liderazgo como regular y finalmente el 0,8% que el liderazgo es deficiente. Por lo que se puede concluir que la gran mayoría de los encuestados (91,7% sumando las respuestas de "bueno" y "excelente") tiene una percepción positiva del liderazgo transformacional en la empresa agroindustrial. Ver Tabla 4.

Tabla 4*Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional*

	f	%
Válido Deficiente	1	0.8%
Regular	10	7.6%
Bueno	19	14.4%
Excelente	102	77.3%
Total	132	100.0%

En relación a la dimensión de "influencia idealizada" dentro del liderazgo transformacional, los resultados indican que el 70,5% de los encuestados califican la como excelente. Este porcentaje tan elevado sugiere que una gran

mayoría de los trabajadores perciben que los líderes de la empresa agroindustrial son modelos a seguir, inspirando confianza, respeto y admiración. El 17,4% es buena este dato refuerza la idea de que los líderes son efectivos en inspirar y motivar a su equipo. 9,8% indicaron como regular. Esto puede indicar la necesidad de fortalecer ciertos aspectos de la comunicación y el comportamiento del liderazgo para alcanzar una percepción aún más positiva. El 2,3% es deficiente el cual es un porcentaje bajo, representa una oportunidad para realizar ajustes y mejorar las prácticas de liderazgo. Ver Tabla 5.

Tabla 5

Resultados descriptivos de la dimensión influencia idealizada

	f	%
Válido Deficiente	3	2.3%
Regular	13	9.8%
Bueno	23	17.4%
Excelente	93	70.5%
Total	132	100.0%

El 73,5% de los encuestados califican la motivación inspiracional como excelente. La motivación inspiracional, que involucra la capacidad de comunicar una visión convincente y estimular entusiasmo y optimismo, parece ser una fortaleza clave en los líderes de la empresa agroindustrial. El 17,4% los trabajadores que califican esta dimensión como buena es decir ven a sus líderes como figuras que inspiran confianza y dirección. El 7,6% evalúan la motivación inspiracional como regular. Esta percepción indica que algunos trabajadores pueden no sentirse completamente alineados con la visión o la capacidad motivacional de sus líderes, lo cual presenta una oportunidad para fortalecer estas competencias. Solo el 1,5% de los encuestados considera que la motivación inspiracional es deficiente. Ver Tabla 6.

Tabla 6*Resultados descriptivos de la dimensión motivación inspiracional*

	f	%
Válido Deficiente	2	1.5%
Regular	10	7.6%
Bueno	23	17.4%
Excelente	97	73.5%
Total	132	100.0%

Como resultados para estimulación intelectual se muestra que el 72,0% de los encuestados la califica como excelente y el 22,0% como buena, lo que indica que la mayoría de los empleados percibe que sus líderes fomentan efectivamente el pensamiento crítico y la creatividad. Solo el 6,1% la evalúa como regular y 0% nadie la considera deficiente. Estos datos refuerzan la percepción positiva del liderazgo transformacional en la empresa agroindustrial, destacando su efectividad en promover un ambiente de trabajo intelectualmente estimulante. Ver Tabla 7.

Tabla 7*Resultados a nivel descriptivo para la dimensión estimulación intelectual*

	f	%
Válido Deficiente	0	0%
Regular	8	6.1%
Bueno	29	22.0%
Excelente	95	72.0%
Total	132	100.0%

La dimensión "consideración idealizada" muestra que el 72,7% de los encuestados la califica como excelente, lo que indica una fuerte percepción de que los líderes son empáticos y tiene alta preocupación por las condiciones de bienestar de los colaboradores. El 18,2% la evalúa como buena, reforzando esta percepción positiva generalizada. Solo el 8,3% la considera regular y un mínimo 0,8% la califica como deficiente. Ver Tabla 8.

Tabla 8*Resultados descriptivos de la dimensión consideración idealizada*

	f	%
Válido Deficiente	1	0.8%
Regular	11	8.3%
Bueno	24	18.2%
Excelente	96	72,7%
Total	132	100.0%

La variable "productividad" muestra que el 75,0% de los encuestados la califica como excelente, lo que indica que la mayoría de los empleados percibe un alto nivel de eficiencia y rendimiento en su trabajo. El 19,7% evalúa la productividad como buena, reforzando esta percepción positiva. Solo el 4,5% considera la productividad como regular y un mínimo 0,8% la califica como deficiente. Ver Tabla 9.

Tabla 9*Resultados descriptivos de la variable productividad*

	f	%
Válido Deficiente	1	0.8%
Regular	6	4.5%
Bueno	26	19.7%
Excelente	99	75.0%
Total	132	100.0%

La dimensión "eficiencia" muestra que el 72,7% de los encuestados la califica como excelente, lo que indica una alta percepción de que la empresa agroindustrial opera de manera muy eficiente. El 20,5% la evalúa como buena, lo cual refuerza esta percepción positiva. Un 5,3% considera la eficiencia como regular y un pequeño 1,5% la califica como deficiente. Esto indica que la mayoría de los trabajadores están satisfechos con el nivel de eficiencia en sus operaciones, aunque hay espacio para mejorar en algunos aspectos específicos. Ver Tabla 10.

Tabla 10*Resultados descriptivos de la dimensión eficiencia*

	f	%
Válido Deficiente	2	1.5%
Regular	7	5.3%
Bueno	27	20.5%
Excelente	96	72.7%
Total	132	100.0%

La dimensión "eficacia" muestra que el 75,8% de los encuestados la califica como excelente, indicando una fuerte percepción de que la empresa agroindustrial logra resultados efectivos y alcanza sus objetivos de manera destacada. El 18,2% la evalúa como buena, lo que refuerza esta percepción positiva generalizada. Solo un pequeño porcentaje, el 5,3%, considera la eficacia como regular, y un mínimo 0,8% la califica como deficiente. Estos resultados indican que en esta empresa mayoritariamente los trabajadores están satisfechos con la capacidad de la empresa agroindustrial para cumplir con sus metas de manera eficiente y efectiva, lo que es esencial para mantener una operación organizacional exitosa y orientada hacia resultados positivos. Ver Tabla 11.

Tabla 11*Resultados descriptivos de la dimensión eficacia*

	f	%
Válido Deficiente	1	0.8%
Regular	7	5.3%
Bueno	24	18.2%
Excelente	100	75.8%
Total	132	100.0%

Los resultados inferenciales consideran la prueba de normalidad de datos y la prueba de las hipótesis planteadas. En cuanto a la prueba de normalidad, se ha determinado a través de Kolmogorov – Smirnov, que se aconseja para muestras mayores a 50 elementos, tal como lo es la presente investigación. Los resultados arrojaron una significancia de $p=0.000$, tanto para variables como para dimensiones, demostrando de esta manera que los datos no tienen distribución

normal, aconsejándose hacer uso de pruebas no paramétricas para la prueba de hipótesis. Ver Tabla 12.

Tabla 12

Resultados de la prueba de normalidad de variables y dimensiones de investigación

	Kolmogorov – Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.462	132	0.000
Influencia idealizada	0.422	132	0.000
Motivación inspiracional	0.439	132	0.000
Estimulación intelectual	0.438	132	0.000
Consideración individualizada	0.437	132	0.000
Productividad	0.449	132	0.000
Eficiencia	0.434	132	0.000
Eficacia	0.453	132	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En seguida se procedió a realizar las pruebas de hipótesis. Se inició con la hipótesis general, para ello se plantearon las hipótesis estadísticas:

H0: El liderazgo transformacional no se relaciona de manera directa y significativa con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial, Abancay, 2024.

H1: El liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y significativa con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial, Abancay, 2024.

Luego se estableció el nivel de significancia, en $p < 0.005$. Con nivel de confianza del 95%. Lo que permitió considerar como regla de decisión que si $p > 0.005$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por el contrario, si $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Después se calculó el estadístico de prueba a través de la prueba Rho de Spearman. Los resultados de esta se muestran en la Tabla 13.

Tabla 13*Resultados de la correlación entre variables*

		Liderazgo transformacional	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	1.000	0.525**
			0.000
	N	132	132
Productividad	Productividad	0.525**	1.000
		0.000	.
	N	132	132

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

De los resultados obtenidos en la prueba estadística se evidencia un coeficiente de correlación de 0.525, valor que indica una relación moderada, con nivel de significancia de $p=0.000$, de esta manera se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, afirmando que el liderazgo transformacional tiene relación directa y significativa con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial, Abancay, 2024.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se plantearon las hipótesis estadísticas:

H0: La influencia idealizada no se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial, Abancay, 2024.

H1: La influencia idealizada se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial, Abancay, 2024.

Luego se estableció el nivel de significancia, en $p < 0.005$. Con nivel de confianza del 95%. Lo que permitió considerar como regla de decisión que si $p > 0.005$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por el contrario, si $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Después se calculó el estadístico de prueba a través de la prueba Rho de Spearman. Los resultados de esta se muestran en la Tabla 14.

Tabla 14*Resultados de la correlación entre la influencia idealizada y la productividad*

			Influencia idealizada	Productividad
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1.000	0.575**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	132	132
	Productividad	Coeficiente de correlación	0.575**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	132	132

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

De los resultados obtenidos en la prueba estadística se evidencia un coeficiente de correlación de 0.575, valor que indica una relación moderada, con nivel de significancia de $p=0.000$, lo que permite el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la alterna, afirmando que la influencia idealizada se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial, Abancay, 2024.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se procedió a establecer las hipótesis estadísticas:

H0: La motivación inspiracional no se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial, Abancay, 2024.

H1: La motivación inspiracional se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial, Abancay, 2024.

Luego se estableció el nivel de significancia, en $p=< 0.005$. Con nivel de confianza del 95%. Lo que permitió considerar como regla de decisión que si $p > 0.005$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por el contrario, si < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Después se calculó el estadístico de prueba a través de la prueba Rho de Spearman. Los resultados de esta se muestran en la Tabla 15.

Tabla 15*Resultados de la correlación entre la influencia idealizada y la productividad*

			Motivación inspiracional	Productividad
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1.000	0.612**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	132	132
	Productividad	Coeficiente de correlación	0.612**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	132	132

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

De los resultados obtenidos en la prueba estadística se evidencia un coeficiente de correlación de 0.612, valor que indica una relación moderada, con nivel de significancia de $p=0.000$, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y la aceptación de la alterna, afirmando que la motivación inspiracional se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial, Abancay, 2024.

Luego se procedió a probar la hipótesis específica 3. Para ello se plantearon las hipótesis estadísticas:

H0: La estimulación intelectual no se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial, Abancay, 2024.

H1: La estimulación intelectual se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial, Abancay, 2024.

Luego se estableció el nivel de significancia, en $p=< 0.005$. Con nivel de confianza del 95%. Lo que permitió considerar como regla de decisión que si $p > 0.005$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por el contrario, si < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Después se calculó el estadístico de prueba a través de la prueba Rho de Spearman. Los resultados de esta se muestran en la Tabla 16.

Tabla 16*Resultados de la correlación entre la estimulación intelectual y la productividad*

			Estimulación intelectual	Productividad
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1.000	0.508**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	132	132
	Productividad	Coefficiente de correlación	0.508**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	132	132

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

De los resultados obtenidos en la prueba estadística se evidencia un coeficiente de correlación de 0.508, valor que indica una relación moderada, con nivel de significancia de $p=0.000$, lo que permitió el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la alterna, afirmando que la estimulación intelectual se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial, Abancay, 2024.

Por último, en relación a la hipótesis específica 4, se procedió a realizar la prueba, para ello se plantearon las hipótesis estadísticas:

H0: La consideración individualizada no se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial, Abancay, 2024.

H1: La consideración individualizada se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial, Abancay, 2024.

Luego se estableció el nivel de significancia, en $p < 0.005$. Con nivel de confianza del 95%. Lo que permitió considerar como regla de decisión que si $p > 0.005$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por el contrario, si $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Después se calculó el estadístico de prueba a través de la prueba Rho de Spearman. Los resultados de esta se muestran en la Tabla 17.

Tabla 17

Resultados de la correlación entre la consideración individualizada y la productividad

			Consideración individualizada	Productividad
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	1.000	0.522**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	132	132
	Productividad	Coefficiente de correlación	0.522**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	132	132

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

De los resultados obtenidos en la prueba estadística se evidencia un coeficiente de correlación de 0.508, valor que indica una relación moderada, con nivel de significancia de $p=0.000$, lo que permitió el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la alterna, afirmando que la consideración individualizada se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial, Abancay, 2024.

IV. DISCUSIÓN

La investigación se propuso como objetivo general el determinar la relación del liderazgo transformacional y la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial, Abancay, 2024. El liderazgo transformacional es un elemento central en la idea de que un líder debe desarrollar y comunicar una visión para la organización, buscando obtener el apoyo y compromiso de los demás (Musaigwa, 2023). Este estilo de liderazgo es fundamental para lograr mayores niveles de productividad en las empresas. Parra et al. (2019) plantean que esta es una evaluación de la eficacia laboral, lo que implica que esta variable evalúa el cumplimiento de metas individuales. Un elemento es que un líder debe desarrollar y comunicar una visión para la organización, buscando obtener el apoyo y compromiso de los demás (Musaigwa, 2023). El líder transformacional se esfuerza por identificar y potenciar el talento dentro de la organización, y su enfoque se centra en cambiar tanto sus creencias como sus actitudes y emociones de los seguidores (Moradi Korejan y Shahbazi, 2016). Por lo tanto, se hace necesario la presencia de líderes transformacionales que lleven a las empresas a altos niveles de productividad para lograr el crecimiento y la sostenibilidad empresarial.

De los resultados encontrados en la investigación, para el liderazgo transformacional, los encuestados consideran que es excelente en un 77.3%, esto implica que, en la empresa estudiada, se perciben que se cuenta con líderes transformacionales que proponen una visión clara, motivan a sus trabajadores a seguir creciendo, plantean objetivos claros, que permiten alinear a los trabajadores a dichos propósitos. De esta manera este resultado se refleja en la realidad empresarial en el contexto Abanquino, constituyéndose esta empresa en líder de su sector. El resultado encontrado en la investigación es mayor a lo que encontró Chumbe (2022), quien determinó que en un contexto de empresa de molienda en Chiclayo el liderazgo fue débil. Lo que indica que el liderazgo transformacional no tiene el mismo comportamiento en diversos sectores empresariales, lo que tendrá como efecto diferentes niveles de productividad.

En cuanto a la productividad, los resultados más importantes indicaron que es calificado como excelente por el 75% de los encuestados, lo que indica que la

productividad es percibida como alta en esta empresa, ello debido a que lidera el mercado en el que se desarrolla a nivel de la provincia y de la región, destacándose por su producción de manera eficiente, cumplimiento de estándares de calidad y cumplimiento con las exigencias del mercado. Estos resultados con concordantes con los encontrados por Suarez (2022) quien determinó una alta productividad en un estudio realizado en el sector educación en Ecuador. También concuerda con los resultados que obtuvieron Azam et al. (2021) en el contexto de PYME en la India, que indican que la productividad de este sector fue considerada como alta.

De la relación de las variables, se ha obtenido un coeficiente de correlación de 0.525, el cual es moderado y significativo. Lo que indica que, en el contexto de la empresa agroindustrial estudiada, el liderazgo tiene una asociación moderada con la productividad, es decir que el liderazgo explica de forma media los niveles de productividad. Si bien es cierto se tiene niveles excelentes de liderazgo transformación y productividad, no se ven reflejados en la asociación de estas variables, sino que existen otras variables que están asociadas y que tendría efectos positivos en la productividad. Los resultados encontrados a nivel de correlación son similares a los que encontró Sayan (2024) quien encontró en el contexto turco que el liderazgo transformacional afecta de manera positiva la productividad de los trabajadores en el sector logístico. Del mismo modo coincide con los hallazgos de Daza (2022), quien en el contexto del sector justicia encontró que el liderazgo transformacional se relaciona en gran medida con la productividad de los trabajadores. En la misma línea también Chumbe (2022) determinó que este estilo de liderazgo es fundamental para la mejora de la productividad en un sector como el industrial en Chiclayo.

En relación del primero que buscó determinar cómo se relaciona la influencia individualizada con la productividad en el contexto de una empresa de Abancay. Influir de manera idealizada significa tener actitudes que toman como modelos a seguir de parte de sus seguidores a los líderes que tiene al frente. De esta manera los seguidores se identifican con los líderes, imitándolo en sus acciones debido a que consideran que son dignas de respetar, confiar y seguir a ellos. Suelen ver al líder como poseedor de dotes extraordinarios, gran tesón y mucha determinación, que son cualidades que se pueden asumir. Este tipo de

líderes toman riesgos y aceptan de manera consciente los efectos de sus actos, actuando siempre de manera correcta, puesto que tienen conductas éticas y morales muy elevadas (Bass y Riggio, 2005).

En cuanto a la relación de la influencia idealizada con la productividad, se ha encontrado una correlación de 0.575, que además es moderada, lo que implica que al imitar los trabajadores a sus líderes, mejoran en su productividad de forma moderada, por lo que los líderes deben poner no solo los objetivos claros, sino que deben ser los primeros en involucrarse para el cumplimiento de estos, ya que los seguidores estarán atentos a estas actitudes para comprometerse y apoyar en estos propósitos.

De otro lado se buscó también, determinar cómo se relaciona la motivación inspiracional con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial en Abancay. Entendido como los procesos en los que los líderes suelen inspirar con las actitudes que poseen a las personas que los rodean, sirviendo de ejemplo a seguir, tratando de imitarlo. Despertándose la formación de equipos, bastante interés y sobre todo un apasionamiento por las labores encomendadas. De esta manera el líder logra comunicar adecuadamente la visión que tiene, los objetivos y los motiva a los seguidores a cumplir (Bass y Riggio, 2005). Se plantean en este sentido logros novedosos, retos de gran envergadura, que los llevan a lograrlos en equipo. La motivación inspiracional se convierte por lo tanto en un eje fundamental de la productividad.

En cuanto a la relación de la motivación inspiracional con la productividad, se ha obtenido una correlación de 0.612, considerada como moderada y significativa. Esto implica que la motivación inspiracional permite mejorar la productividad en un grado moderado, puesto que los líderes al motivar a los seguidores, logran que estos a través de equipos de trabajo y metas claras suelen lograrlas sin mayores contratiempos y con alto compromiso.

Así mismo se logró determinar la relación de la estimulación intelectual con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial de Abancay. Esto tiene un sustento puesto que se forma a través del líder el carácter innovador y creatividad, lo cual se puede lograr planteando cuestiones que expliquen la realidad, en la formulación de problemáticas y dando solución

aplicando diversas formas innovadoras (Smith, Montagno y Kuzmenko, 2004). En caso se encuentren deficiencias en algún integrante de los equipos el líder se concentra en darle herramientas que le permitan dar solución adecuada y no se concentra en realizar críticas por lo sucedido (Bass y Riggio, 2005). De esta manera la estimulación a seguir creciendo como persona, que imprimen los líderes, es crucial para lograr mejores niveles de productividad en las empresas, ya que permite el desarrollo de cada individuo, alto compromiso con su desarrollo y por ende se logra el incremento en relación a la productividad dentro de la organización.

Al relacionar la estimulación intelectual con la productividad se encontró una correlación de 0.508, la cual fue moderada y significativa, lo que implica que la estimulación intelectual tiene una implicancia moderada en su relación con la productividad de la empresa que se ha estudiado, de este modo queda demostrado que al estimular de manera intelectual a los trabajadores se obtendrán mejores niveles de productividad, puesto que al crecer los trabajadores, los volcaran dicho crecimiento en sus labores dentro de la organización. Por lo que las empresas deben implementar programas de estimulación del intelecto de sus trabajadores, a través de cursos o mentorías que les lleve a crecer a cada integrante de la organización, lo que permitirá a los trabajadores incrementar su creatividad que volcaran a favor de la empresa y de su crecimiento personal.

Por otro lado, también se determinó la relación de la consideración individualizada con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial de Abancay. En cuanto a la consideración individualizada, los líderes de este tipo ponen bastante atención a las necesidades de cada integrante que les sigue, de tal manera que logren superar sus problemas que se les presenta. De esta manera se logran altos niveles de aprendizaje, puesto que se cuenta con el apoyo necesario, ya que se practica la escucha activa, identificando las cualidades de cada persona que se pone a favor del equipo de trabajo. De esta manera el líder acompaña en el desarrollo de las labores, lo que es visto como un buen signo y no como una persecución, lo que genera confianza y compromiso de parte del seguidor (Bass y Riggio, 2005).

A nivel correlacional, la consideración individualizada con la productividad está asociadas en 0.522, la cual fue moderada pero significativa, esto implica que al practicar este tipo de consideración en las empresas, se logra incrementar los niveles de productividad, puesto que la escucha activa y el apoyo necesario que brindan los líderes a los seguidores, en este caso trabajadores de la empresa estudiada, permiten que se tenga un incremento significativo en la productividad de la organización. Esto demuestra que los trabajadores necesitan tratos individuales para que den a conocer sus puntos de vista, vuelquen sus opiniones para identificar problemas, potencialidades o mejoras en su trabajo, lo que conllevará a que la empresa pueda definir nuevas formas de hacer las cosas, en busca de la mejora de procesos, productos, mercados, entre otros.

Los resultados que se han encontrado, permitirán incrementar el conocimiento acerca de la relación del liderazgo transformación con la productividad en sectores industriales de manufactura y escasa tecnología como lo es la empresa abordada, de esta manera los investigadores tendrán más elementos para discutir sus resultados de investigaciones realizadas en sectores similares. Así mismo la investigación contribuye con instrumentos, metodologías y procedimientos para seguir el estudio de estas y otras variables que se encuentren relacionadas. Del mismo modo la investigación contribuye a los gerentes, dueños, administradores o tomadores de decisiones, con resultados empíricos para mejorar su toma de decisiones, implementación de liderazgo en sus empresas y acciones concretas para la mejora de la productividad en este sector empresarial.

Si bien es cierto la investigación contribuye con información empírica importante para el campo de la gestión y la productividad, se debe señalar también que tiene ciertas limitaciones. Una primera limitación, es que se trata de un estudio de caso, de una sola empresa, por lo tanto, los resultados no pueden ser generalizados a todo el sector agroindustrial. En futuras investigaciones se sugiere tomar como población y muestra a mayor número de empresas, de tal manera que se obtengan datos más generalizables. Otra limitación que tiene la investigación es que se ha recogido los datos en un solo momento, lo que implica que se ha medido las percepciones de los

encuestados en ese preciso instante en que participaron de la encuesta. Se debe reconocer que la investigación utilizó para el recojo de datos un cuestionario a través de la encuesta, futuras investigaciones pueden implementar técnicas que den mayor profundidad como la entrevista so focus group, para tener un mayor conocimiento de las relaciones dadas.

Se sugiere a los investigadores, aplicar metodologías longitudinales, es decir aplicar los cuestionarios de forma repetitiva, para ver si las relaciones persisten y se obtienen similares resultados durante un periodo de tiempo más prolongado. Futuras investigaciones pueden abordar otras variables en el estudio, como por ejemplo otros estilos de liderazgo, la motivación, los incentivos laborales, para medir los efectos sobre la productividad.

V. CONCLUSIONES

Del proceso investigativo seguido, se arribó a las siguientes conclusiones:

Primera. - Se ha logrado determinar la existencia de una relación moderada entre el liderazgo transformacional y la productividad, medido en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Abancay, lo que implica que al implementar este estilo de liderazgo dentro de la organización se logrará mejores niveles de productividad.

Segunda. – Del mismo se determinó una relación positiva y significativa entre la influencia idealizada y la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial de Abancay. Demostrando que al tener líderes transformacionales, estos son tomados como modelos a seguir, lo que lleva a lograr mayores niveles de productividad dentro de la empresa.

Tercera. – También se determinó una relación moderada y significativa entre la motivación inspiracional con la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial de Abancay. Esto implica que los líderes al lograr motivar a sus seguidores, trabajadores de la empresa, se logra mejorar sustantivamente la productividad de la organización.

Cuarta. – Así mismo se logró la determinación de una relación moderada y significativa entre la estimulación intelectual y la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial de Abancay. Demostrándose que al estimular de forma intelectual a los trabajadores se logrará altos niveles de productividad, puesto que se obtiene mayores niveles de desarrollo.

Quinta. – Finalmente se determinó una relación moderada y significativa entre la consideración individualizada y la productividad en los trabajadores en una empresa agroindustrial de Abancay. Lo que demuestra que al tener una consideración individualizada de ellos líderes con los trabajadores, se mejorará de manera significativa la productividad de la organización.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. - A los directivos de la empresa deben implementar procesos de desarrollo del liderazgo transformacional a fin de lograr mejores niveles de productividad de sus trabajadores, para así lograr mayores niveles de desempeño de la empresa.

Segunda. – A los encargados del área de potencial humano, que deben implementar estrategias de capacitación para mejorar los niveles de influencia idealizada, puesto que de esta manera se lograrán incrementar la productividad de los trabajadores de la organización.

Tercera. – A los responsables de las diferentes áreas, desarrollar estrategias de motivación inspiracional, puesto que ello permitirá a los equipos de trabajo mayor compromiso y unión para lograr alcanzar niveles de productividad más altos a favor de la organización, lo cual repercutirá en mayores niveles de satisfacción de cada uno de los trabajadores.

Cuarta. – A los directivos de la organización, implementar programas de capacitación constante, de tal manera que se logre incrementar la estimulación intelectual de los trabajadores, de esta manera se logrará mayores niveles de productividad de la organización.

Quinta. – A los mentores y líderes de la organización, implementar programas de consideración individualizada, puesto que permitirá conocer a cada trabajador, abordar sus problemas dentro de la organización y desarrollar su potencial para lograr mayores niveles de productividad individual, lo que favorecerá los resultados organizacionales.

REFERENCIAS

- Aranguren, Zeus. (2022). *Liderazgo Transformacional y Productividad Laboral en el Area Comercial de una Universidad Privada en San Juan de Lurigancho - 2022*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105236/Aranguren_AZM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, L. (2020). *Proyecto de Tesis: Guía para la elaboración*. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arribas, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matrofas Profesión*, 5(17), 23–29.
- Azam, M., Nasreen, K., Shaha, F., Sarfaraz, J., & Mohammad, F. (2021). *An Investigation on Leadership Styles for the Business Productivity and Sustainability of Small Medium Enterprises (SME'S)*. <https://www.researchgate.net/publication/348150489>
- Baena Paz, Guillermina. (2017). Metodología de la Investigación. In *Metodología de la investigación* (Issue 2017). file:///C:/Users/Tony Sanchez/Downloads/metodologia de la investigacion Baena 2017.pdf
- Bakker, A. B., Hetland, J., Kjellevold Olsen, O., & Espevik, R. (2022). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2005). Transformational leadership: Second edition. In *Transformational Leadership: Second Edition*. Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Belcher, J. G. (1991). *Productividad total I: cómo aprovechar los recursos para obtener ventaja competitiva*. Ediciones Granica. <https://www.amazon.com.mx/Productividad-Total-John-G-Belcher/dp/950641145X>
- Benito Cuba, O. (2023). *Competencias del líder para reducir la incertidumbre operacional enfocada en la fuerza laboral y cumplir un plan minero, caso Minera IRL, unidad Corihuarmi* [Pontificia Universidad Católica del Perú].

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/25387/BENITO_CUBA_OMAR_ALFREDO_MG_COMPETENCIAS.pdf?sequence=1

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (P. EDUCACIÓN, Ed.). PEARSON EDUCACIÓN.

Canal, A., Ovalles, L., Sandoval, L., & Valdez, O. (2023). Liderazgo Transformacional y su Relación con la Felicidad en el Trabajo: Empresas Sinaloenses del Sector Agroindustrial. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, Vol. XXIX No. 1, 1–17. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/39736/44883>

Checa, K., & Flores, O. (2015). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque - 2013*. file:///C:/Users/FANNY/Downloads/BC-TES-4422.pdf

Chumbe, Oscar. (2022). *Estrategias de Liderazgo Transformacional para Mejorar la Productividad Laboral en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, Chiclayo 2021*. <https://orcid.org/0000-0003-1904-4348>

Daft, R. (2006). *La Experiencia Del Liderazgo* (Cengage Learning). https://books.google.com.pe/books/about/La_Experiencia_Del_Liderazgo.html?id=azuJyFsqS28C&redir_esc=y

Daza, A. (2022). *Liderazgo Transformacional y Productividad Laboral en el Personal Fiscal del Distrito del Santa 2021*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99597/Daza_VAR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Fischer, S. A. (2016). Transformational leadership in nursing: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 72(11), 2644–2653. <https://doi.org/10.1111/jan.13049>

Fontalvo-Herrera, T. J., De la Hoz-Granadillo, E., & Morelos-Gomez, J. (2017). Productivity and its Factors: Impact on Organizational Improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1). <https://doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>

- Gabel Shemueli, R., Sully de Luque, M. F., & Bahamonde, D. (2021). The role of leadership and engagement in call center performance: answering the call in Peru. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(2), 265–288. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2019-0166>
- Gallardo, E. (217 C.E.). *Metodología de la Investigación*. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Galván, E., & García, J. (2019). La eficacia y relación con el éxito de un proyecto según administradores de proyectos en centros de investigación. *Fides Et Ratio*, 17(17), 193–214. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2019000100010
- García, M., Pantoja, M., & Duque, L. (2011). *Liderazgo Transformacional en la Organizaciones: Un Análisis Descriptivo*. Vol.2, 1–19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8760961>
- George, R., Labori, R., Bermudez, L., & Gonzales, I. (2017). Aspectos teóricos sobre eficacia, efectividad y eficiencia en los servicios de salud. *Revista Información Científica*, 96(6), 1153–1163. <https://revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/1795/3387>
- Grin, J., Hassink, J., Karadzic, V., & Moors, E. H. M. (2018). Transformative leadership and contextual change. *Sustainability (Switzerland)*, 10(7). <https://doi.org/10.3390/su10072159>
- Hai, T. N., Van, Q. N., & Tuyet, M. N. T. (2021). Digital transformation: Opportunities and challenges for leaders in the emerging countries in response to covid-19 pandemic. In *Emerging Science Journal* (Vol. 5, Issue Special Issue, pp. 21–36). Ital Publication. <https://doi.org/10.28991/esj-2021-SPER-03>
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 135–143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>

- Hernandez, Fernanzadez, & Baptista. (2013). Metodología de investigación. In *Journal of Petrology* (Vol. 369, Issue 1). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación* (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, Ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.
- Huang, Z., Sindakis, S., Aggarwal, S., & Thomas, L. (2022). The role of leadership in collective creativity and innovation: Examining academic research and development environments. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1060412>
- Instituto Peruano de Economía. (2023). *Perú: determinantes de las brechas de productividad laboral según regiones en 2012-2022*. https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2023/11/Boletin-IPE-Peru_determinantes-de-las-brechas-de-productividad-laboral-segun-regiones-en-2012-2022.pdf
- Calvo, J., Pelegrin, A., & Gil, M. (2018). Theoretical Approaches to Evaluate Efficiency and Efficacy in Primary Healthcare Services in the Public Sector. *Retos de La Dirección*, 12(1), 96–118. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2306-91552018000100006
- Kammerhoff, J., Lauenstein, O., & Schütz, A. (2019). Leading toward harmony – Different types of conflict mediate how followers' perceptions of transformational leadership are related to job satisfaction and performance. *European Management Journal*, 37(2), 210–221. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.06.003>
- 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 (Switzerland)*, 15(2). <https://doi.org/10.3390/su15021267>

- Kaymakçı, R., Görener, A., & Toker, K. (2022). The perceived overqualification's effect on innovative work behaviour: Do transformational leadership and turnover intention matter? *Current Research in Behavioral Sciences*, 3. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2022.100068>
- 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). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Li, A. E. Q., Menacho-Vargas, I., Sandoval, S. P. S., Cajo, L. E. C., & Miguel, R. D. P. S. (2022). Transformational Leadership in Interpersonal Relationships and Collaborative Work of the Managers of a Local Management Unit, Peru. *Webology*, 19(1), 1945–1957. <https://doi.org/10.14704/web/v19i1/web19131>
- Lin, C. pei, Xian, J., Li, B., & Huang, H. (2020). Transformational Leadership and Employees' Thriving at Work: The Mediating Roles of Challenge-Hindrane Stressors. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01400>
- Luciano, R., Arevalo, D., Quispe, G., Jimenez, W., & Zavala, E. (2023). Servant leadership and organizational performance: Mediating role of organizational culture. *Problems and Perspectives in Management*, 21(4), 333–346. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(4\).2023.26](https://doi.org/10.21511/ppm.21(4).2023.26)
- Massoudi, Dr. A. H., & Hamdi, Dr. S. S. A. (2017). The Consequence of work environment on Employees Productivity. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 35–42. <https://doi.org/10.9790/487x-1901033542>
- Mendoza, M., & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista de Ciencias Economicas*, 1, 2–18. <http://som.binghamton.edu/faculty/index.htm>.
- Miranda, P. (2023). *Liderazgo transformacional y gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020*.
- Moradi Korejan, M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452. <https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>

- Musaigwa, M. (2023). The Role of Leadership in Managing Change. *International Review of Management and Marketing*, 13(6), 1–9. <https://doi.org/10.32479/irmm.13526>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio Sampling Techniques on a Population Study. In *Int. J. Morphol* (Vol. 35, Issue 1).
- Paredes, L. (2018). *Liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la empresa textil Chavin S.A.C. San Juan de Miraflores*.
- Parra, D., Parra, P., & Cerezo, B. (2019). Productividad laboral y su costo económico, relación con los hábitos alimenticios de los trabajadores de la Universidad Técnica estatal de Quevedo. *Universidad y Sociedad*, 11(2), 232–236. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202019000200232
- Pertúz, F. (2018). Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad Social Empresarial. *Telos*, 20(2), 377–388. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6436416>
- Plachy, R. J., & Smunt, T. L. (2022). Rethinking managership, leadership, followership, and partnership. In *Business Horizons* (Vol. 65, Issue 4, pp. 401–411). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.04.004>
- Purwanto, A., Tampil Purba, J., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). *Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior*. file:///C:/Users/FANNY/Downloads/SSRN-id3987670.pdf
- Ratnaningtyas, H., Handaru, A. W., & Eryanto, H. (2021). The International Journal of Social Sciences World Transformational Leadership and Work Motivation on Work Productivity Mediated by Work Engagement: An Introductory Analysis. *The International Journal of Social Sciences World*, Vol. 3 No. 2, 1–8. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5131374>
- Real Academia Española. (2023). *Diccionario de la lengua española*. <https://www.rae.es>

- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks. *Espacios*, 39, 6. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Ruth, M., Torres, M., Militar, U., & Granada, N. (2026). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *REVISTA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS*, Vol.14, 1–18. <http://som.binghamton.edu/faculty/index.htm>.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2021). *Metodología y diseños en la investigación científica*. https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-y-disenos-en-la-investigacion-cientifica_53685
- Santoso, A., Putra, B., Ratna, D. M., Dewa, T., Al Haddar, G., Astuti, A. K., & Pepilina, D. (2023). Analysis of the influence of organizational climate and transformational leadership of school principals on teachers' work productivity in public schools. *Communnity Development Journal*, 4(5).
- Sayan, Z. (2024). *The role of Transformational Leadership and Employee Productivity in Logistics Performance*. 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.17270/J.LOG.000965>
- Schwepker, C. H., & Dimitriou, C. K. (2021). Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102860>
- Shao, H., Fu, H., Ge, Y., Jia, W., Li, Z., & Wang, J. (2022). Moderating Effects of Transformational Leadership, Affective Commitment, Job Performance, and Job Insecurity. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847147>
- Steinmann, B., Klug, H. J. P., & Maier, G. W. (2018). The path is the goal: How transformational leaders enhance followers' job attitudes and proactive behavior. *Frontiers in Psychology*, 9(NOV). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02338>
- Suarez, E. (2022). Liderazgo Transformacional y Productividad en los Docentes de la Escuela Fiscal Antonio Jose de Sucre de la Provincia de Guayas Ecuador. *Tesis*, 1–11.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18058/Suarez_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Susilo, D. (2018). Transformational leadership: a style of motivating employees. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1, 124. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i1.5222>

van Tuin, L., Schaufeli, W. B., Van den Broeck, A., & van Rhenen, W. (2020). A Corporate Purpose as an Antecedent to Employee Motivation and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.572343>

Zegarra, A. (2018). *Estilo de Liderazgo Transformacional del Director y Desempeño Laboral en Docentes de la I.E.P.S.M N° 601050- del Distrito de Iquitos-2018*. 1–83. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32880/zegarra_ra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1.- Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	El líder transformacional se involucra con su colaborador, buscando satisfacer sus necesidades junto con la organización, construyen una buena cultura, modelan comportamientos positivos, refuerzan la visión y mantienen las expectativas de alto desempeño para los empleados Bass y Avolio (1990).	El liderazgo transformacional se mide a partir de cuatro dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada y 32 ítems.	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> Tener sentido del humor Poseer un modelo de identificación Asumir riesgos compartidos Manifiestar una conducta ética moral 	Ordinal 1= Bajo 2=Regular 3= Alto
			Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> Poseer optimismo Tener entusiasmo Acumular de expectativas Contar con visión compartida 	
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> Usar ideas innovadoras y creativas Manejar adecuadamente los criterios Estimular las ideas y soluciones 	
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> Respetar la diversidad Atender las necesidades de los otros Valorar el esfuerzo 	
Productividad	Belcher (1991), la productividad es la relación entre los resultados producidos por los empleados y el número de empleados necesarios para producir ese resultado.	La productividad se mide a través de dos dimensiones: eficiencia y eficacia, además de 21 ítems.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de producción Rentabilidad Equidad 	Ordinal 1= Bajo 2=Regular 3= Alto
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción del usuario Producto Resultado 	

Anexo 2.- Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Es muy grato presentarme ante usted, la suscrita Lic. Fanny Valderrama León, con Nro. DNI. 70887782, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Liderazgo Transformacional y la Productividad en los Trabajadores en una Empresa Agroindustrial, Abancay, 2024", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa y absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta, recalcando que su participación es totalmente voluntaria y ha sido informado del propósito de la presente.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: a) De 18 a 30 años; b) de 31 a 40 años; c) de 41 a 50 años; d) e 51 a 60 años; e) Mayor de 60 años.

Años de experiencia en la empresa: a) Menos 1 años; b) de 1 a 5 años; c) de 6 a 10 años; d) más de 10 años.

Escala:

1= Nunca; 2= casi nunca; 3= A veces; 4= Casi siempre; 5= Siempre

Consentimiento informado:

Declaro haber sido informado sobre los alcances de la investigación, que se respetará el anonimato, no me causará perjuicio alguno, la información que proporcionó será de uso académico, de mi encuesta y mi participación es voluntaria.

DNI: ----- Firma-----

Si no está de acuerdo puede desistir de rellenar la encuesta.

N°	Ítem	Escala				
Variable: Liderazgo transformacional						
Dimensión 1: Influencia idealizada		1	2	3	4	5
1.	Manifiesta valores y principios éticos a través de sus acciones en su quehacer en la empresa.					
2.	Muestra imagen carismática y brinda bienestar laboral.					
3.	Manifiesta entusiasmo contagiante y genera confianza en lo que dice y hace.					
4.	Antepone los intereses de la empresa al propio.					
5.	Se gana el respeto por su forma de actuar.					
6.	Toma decisiones enmarcada dentro de lo ético y lo moral.					
7.	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.					
8.	Crea condiciones para que se comprometa con la misión de la empresa.					
Dimensión 2: Motivación inspiracional		1	2	3	4	5
9.	Habla de forma optimista sobre el futuro de la empresa.					
10.	Habla con entusiasmo acerca de qué necesidades educativas deben ser satisfechas en la empresa.					

11.	Presenta una convincente visión del futuro empresarial.					
12.	Cumple las metas propuestas en función a los objetivos empresariales.					
13.	Muestra confianza en que alcanzará las metas.					
14.	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismos.					
15.	Ayuda a los demás a centrarse y ser coherentes con una meta común o compartida.					
16.	Expone a los demás los beneficios que significa alcanzar las metas de la empresa.					
Dimensión 3: Estimulación intelectual		1	2	3	4	5
17.	Facilita formas nuevas de solucionar problemas.					
18.	Considera diferentes alternativas cuando intenta solucionar los problemas.					
19.	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.					
20.	Sugiere diferentes formas de hacer las cosas y lograr cambios importantes en su trabajo.					
21.	Estimula la creatividad e innovación en el centro laboral.					
22.	Acostumbra a evaluar críticamente los diferentes problemas productivos presentados.					
23.	Se interesa por lograr el compromiso de los trabajadores para mejorar el trabajo en equipo.					
24.	Se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos, respecto a su labor como líder empresarial.					
Dimensión 4: Consideración individualizada		1	2	3	4	5
25.	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de trabajadores al que lidera.					
26.	Trata a los demás como individuos y no como miembros de un grupo.					
27.	Atiende las necesidades profesionales y personales de su equipo de trabajo.					
28.	Ayuda a mejorar las capacidades profesionales de su equipo.					
29.	Provee consejo útil para el desarrollo profesional y personal.					
30.	Enseña cómo reconocer las necesidades y capacidades de otros.					
31.	Forma equipos de trabajo considerando sus capacidades y habilidades.					
32.	Brinda atención especial a los miembros de la empresa que muestran descuido en su labor.					
Variable 2: Productividad						
Dimensión 1: Eficiencia		1	2	3	4	5
33.	Cumplo con mis actividades en el tiempo establecido.					
34.	Soy puntual para la entrega de trabajos que se me asignan en la empresa.					
35.	En mi labor, cuento con los materiales para la producción laboral.					
36.	Cumplo con los procedimientos establecidos dentro de la empresa.					
37.	En la ausencia de mi inmediato superior asumo con responsabilidad.					
38.	Cumplo con el número de tareas asignadas sin disminuir la calidad.					
39.	Creo que es necesario hablar de calidad en mi centro laboral.					
40.	En m centro laboral se fomenta la mejora de la productividad de los trabajadores.					
41.	En la empresa, reconozco cuando los trabajadores son productivos.					
42.	Aplico mis conocimientos en beneficio de los demás compañeros de trabajo para que realicen de forma adecuada sus labores.					
43.	Mantengo una actitud positiva ante los cambios que se generen en la empresa.					
Dimensión 2: Eficacia		1	2	3	4	5
44.	Siento que los clientes quedan satisfechos con mi trabajo realizado en la empresa.					
45.	Percibo que el tiempo brindado a cada actividad en la empresa es adecuado.					
46.	Realizo explicaciones adecuadas para que se entienda sobre mis labores realizadas en la empresa.					
47.	He percibido reclamos después de mis labores realizadas en la empresa.					

48.	Cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo apropiadamente.					
49.	Empleo todas las herramientas necesarias para realizar mi trabajo adecuadamente.					
50.	Mantengo el control físico y administrativo sobre los materiales y demás enseres que se encuentran bajo i responsabilidad.					
51.	Hago buen uso de los equipos y materiales con los que trabajo.					
52.	Resuelvo con suficiencia las labores encomendadas con el menor costo posible.					
53.	Brindo mis servicios en el menor tiempo posible.					

Muchas gracias

Anexo 3.- Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables liderazgo transformacional y productividad. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Rober Anibal Luciano Alpio		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación: (si corresponde)	Investigador RENACYT nivel IV		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir las variables liderazgo transformacional y productividad
Autor:	Fanny Valderrama Leon
Procedencia:	Cuestionario elaborado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Agroindustrial Tambo Grande
Significación:	El cuestionario de la Variable liderazgo transformacional está compuesto de 4 dimensiones que son: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. El objetivo de esta medición es establecer la relación del liderazgo transformacional en la productividad.

4. Soporte teórico:

Tomando a Bass y Avolio (1990), sostienen que el líder transformacional se involucra con su colaborador, buscando satisfacer sus necesidades junto con la organización, construyen una buena cultura, modelan comportamientos positivos, refuerzan la visión y mantienen las expectativas de alto desempeño para los empleados.

Belcher (1991) define a la productividad, considerando que es una relación de lo que produce la empresa, con los diversos recursos que necesita para llevar a cabo dicha producción.

VARIABLE	ESCALA	DIMENSION	DEFINICION
Liderazgo transformacional	Ordinal	Influencia idealizada	La primera es la influencia idealizada, en la que los líderes demuestran actitudes que se toman como modelos a seguir de parte de sus seguidores. Este tipo de líderes toman riesgos y aceptan de manera consciente los efectos de sus actos, actuando siempre de manera correcta, puesto que tienen conductas éticas y morales muy elevadas (Bass & Riggio, 2005).
		Motivación inspiracional	La motivación inspiracional, en la que los líderes suelen inspirar con las actitudes que poseen a las personas que las rodean, sirviendo de ejemplo a seguir, tratando de imitarlo. En esta dimensión se despierta la formación de equipos, bastante interés y sobre todo un apasionamiento por las labores encomendadas. De esta manera el líder logra comunicar adecuadamente la visión que tiene, los objetivos y los motiva a los seguidores a cumplir (Bass & Riggio, 2005).
		Estimulación intelectual	La estimulación intelectual, fomentándose a través del líder el carácter innovador y creatividad, lo cual se puede lograr planteando cuestiones que expliquen la realidad, en la formulación de problemáticas y dando solución aplicando diversas formas innovadoras (Smith, Montagno y Kuzmenko, 2004).
		Consideración individualizada	La consideración individual, en la que los líderes de este tipo ponen bastante atención a las necesidades de cada integrante que les sigue, de tal manera que logren superar sus problemas que se les presenta. De esta manera se logran altos niveles de aprendizaje, puesto que se cuenta con el apoyo necesario, ya que se practica la escucha activa, identificando las cualidades de cada persona que se pone a favor del equipo de trabajo. De esta manera el líder acompaña en el desarrollo de las labores, lo que es visto como un

			buen signo y no como una persecución, lo que genera confianza y compromiso de parte del seguidor (Bass & Riggio, 2005)
Captación de clientes	Ordinal	Eficiencia	La eficiencia, según la definición de (Calvo et al., 2018), consiste en la utilización de diversos recursos que permitan lograr los objetivos que se proponen las empresas, incluso en contextos complejos y con recursos limitados.
		Eficacia	La efectividad, en palabras de George et al. (2017), se refiere a las acciones llevadas a cabo en la práctica para alcanzar metas, basadas en condiciones ideales y las existentes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir las variables liderazgo transformacional y productividad elaboradas por Fanny Valderrama Leon, en el presente año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

Variable: Liderazgo transformacional

- **Primera dimensión: Influencia idealizada**
- **Objetivos de la Dimensión:** verificar la relación de la influencia idealizada en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	Nº	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Tener sentido del humor	1	Manifiesta valores y principios éticos a través de sus acciones en su quehacer en la empresa.	4	4	4	
	2	Muestra imagen carismática y brinda bienestar laboral.	4	4	4	
Manifestar una conducta ética moral	3	Manifiesta entusiasmo contagiante y genera confianza en lo que dice y hace.	4	4	4	
	4	Antepone los intereses de la empresa al propio.	4	4	4	
Asumir riesgos compartidos	5	Se gana el respeto por su forma de actuar.	4	4	4	
	6	Toma decisiones enmarcada dentro de lo ético y lo moral.	4	4	4	
Poseer un modelo de identificación	7	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	4	4	4	
	8	Crea condiciones para que se comprometa con la misión de la empresa.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Motivación inspiracional**
- **Objetivos de la Dimensión:** verificar la relación de la motivación inspiracional en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	Nº	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Poseer optimismo	9	Habla de forma optimista sobre el futuro de la empresa.	4	4	4	
	10	Habla con entusiasmo acerca de qué necesidades educativas deben ser satisfechas en la empresa.	4	4	4	
Contar con visión compartida	11	Presenta una convincente visión del futuro empresarial.	4	4	4	
	12	Cumple las metas propuestas en función a los objetivos empresariales.	4	4	4	
Acumular de expectativas	13	Muestra confianza en que alcanzará las metas.	4	4	4	
	14	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismos.	4	4	4	
Tener entusiasmo	15	Ayuda a los demás a centrarse y ser coherentes con una meta común o compartida.	4	4	4	
	16	Expone a los demás los beneficios que significa alcanzar las metas de la empresa.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estimulación intelectual
- Objetivos de la Dimensión: verificar la relación de la estimulación intelectual en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	Nº	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Usar ideas innovadoras y creativas Manejar adecuadamente los criterios	17	Facilita formas nuevas de solucionar problemas.	4	4	4	
	18	Considera diferentes alternativas cuando intenta solucionar los problemas.	4	4	4	
	19	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.	4	4	4	
Usar ideas innovadoras y creativas Manejar adecuadamente los criterios	20	Sugiere diferentes formas de hacer las cosas y lograr cambios importantes en su trabajo.	4	4	4	
	21	Estimula la creatividad e innovación en el centro laboral.	4	4	4	
	22	Acostumbra a evaluar críticamente los diferentes problemas productivos presentados.	4	4	4	
Usar ideas innovadoras y creativas	23	Se interesa por lograr el compromiso de los trabajadores para mejorar el trabajo en equipo.	4	4	4	
	24	Se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos, respecto a su labor como líder empresarial.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Consideración individualizada
- Objetivos de la Dimensión: verificar la relación de la consideración individualizada en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	Nº	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Respetar la diversidad Atender las necesidades de los otros	25	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de trabajadores al que lidera.	4	4	4	
	26	Trata a los demás como individuos y no como miembros de un grupo.	4	4	4	
	27	Atiende las necesidades profesionales y personales de su equipo de trabajo.	4	4	4	
Respetar la diversidad Atender las necesidades de los otros	28	Ayuda a mejorar las capacidades profesionales de su equipo.	4	4	4	
	29	Provee consejo útil para el desarrollo profesional y personal.	4	4	4	
	30	Enseña cómo reconocer las necesidades y capacidades de otros.	4	4	4	
Respetar la diversidad	31	Forma equipos de trabajo considerando sus capacidades y habilidades.	4	4	4	

	32	Brinda atención especial a los miembros de la empresa que muestran descuido en su labor.	4	4	4	
--	----	--	---	---	---	--

Variable: Productividad

- **Primera dimensión: Eficiencia**

Indicadores	Nº	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de producción Rentabilidad	33	Cumplo con mis actividades en el tiempo establecido.	4	4	4	
	34	Soy puntual para la entrega de trabajos que se me asignan en la empresa.	4	4	4	
	35	En mi labor, cuento con los materiales para la producción laboral.	4	4	4	
Tiempo de producción Rentabilidad	36	Cumplo con los procedimientos establecidos dentro de la empresa.	4	4	4	
	37	En la ausencia de mi inmediato superior asumo con responsabilidad.	4	4	4	
	38	Cumplo con el número de tareas asignadas sin disminuir la calidad.	4	4	4	
	39	Creo que es necesario hablar de calidad en mi centro laboral.	4	4	4	
Tiempo de producción	40	En m centro laboral se fomenta la mejora de la productividad de los trabajadores.	4	4	4	
	41	En la empresa, reconozco cuando los trabajadores son productivos.	4	4	4	
	42	Aplico mis conocimientos en beneficio de los demás compañeros de trabajo para que realicen de forma adecuada sus labores.	4	4	4	
	43	Mantengo una actitud positiva ante los cambios que se generen en la empresa.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Eficacia**

Indicadores	Nº	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del usuario Producto	44	Siento que los clientes quedan satisfechos con mi trabajo realizado en la empresa.	4	4	4	
	45	Percibo que el tiempo brindado a cada actividad en la empresa es adecuado.	4	4	4	
	46	Realizo explicaciones adecuadas para que se entienda sobre mis labores realizadas en la empresa.	4	4	4	
Satisfacción del usuario	47	He percibido reclamos después de mis labores realizadas en la empresa.	4	4	4	

Producto	48	Cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo apropiadamente.	4	4	4	
	49	Empleo todas las herramientas necesarias para realizar mi trabajo adecuadamente.	4	4	4	
	50	Mantengo el control físico y administrativo sobre los materiales y demás enseres que se encuentran bajo i responsabilidad.	4	4	4	
Satisfacción del usuario	51	Hago buen uso de los equipos y materiales con los que trabajo.	4	4	4	
	52	Resuelvo con suficiencia las labores encomendadas con el menor costo posible.	4	4	4	
	53	Brindo mis servicios en el menor tiempo posible.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Luciano Alipio Rober Anibal.....

Especialidad del validador: Doctor en Administración


30 de mayo del 2024.

¹Coherencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 UNIVERSIDAD NACIONAL
 AUTÓNOMA AUTÓQUONA DE TORMA
 Dr. Rober Anibal Luciano Alipio
 Docente Principal

.....
 Firma del Experto validador



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 **LUCIANO ALIPIO**
Nombres **ROBER ANIBAL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **19692169**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.**
Rector **FIDEL RAMIREZ PRADO**
Secretario General (E) **IVON BEVERLI ALCAZAR PEREZ**
Director **JORGE LAZO ARRASCO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION**
Fecha de Expedición **21/04/15**
Resolución/Acta **14749-2015-R-UAP**
Diploma **A01726709**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002019849



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 27/07/2024 22:37:31-0500

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.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables liderazgo transformacional y productividad. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Alipio Orco Diaz	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración	
Institución donde labora:	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación: (si corresponde)	Investigador	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir las variables liderazgo transformacional y productividad
Autor:	Fanny Valderrama León
Procedencia:	Cuestionario elaborado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Agroindustrial Tambo Grande
Significación:	El cuestionario de la Variable liderazgo transformacional está compuesto de 4 dimensiones que son: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. El objetivo de esta medición es establecer la relación del liderazgo transformacional en la productividad.

4. Soporte teórico:

Tomando a Bass y Avolio (1990), sostienen que el líder transformacional se involucra con su colaborador, buscando satisfacer sus necesidades junto con la organización, construyen una buena cultura, modelan comportamientos positivos, refuerzan la visión y mantienen las expectativas de alto desempeño para los empleados.

Belcher (1991) define a la productividad, considerando que es una relación de lo que produce la empresa, con los diversos recursos que necesita para llevar a cabo dicha producción.

VARIABLE	ESCALA	DIMENSION	DEFINICION
Liderazgo transformacional	Ordinal	Influencia idealizada	La primera es la influencia idealizada, en la que los líderes demuestran actitudes que se toman como modelos a seguir de parte de sus seguidores. Este tipo de líderes toman riesgos y aceptan de manera consciente los efectos de sus actos, actuando siempre de manera correcta, puesto que tienen conductas éticas y morales muy elevadas (Bass & Riggio, 2005).
		Motivación inspiracional	La motivación inspiracional, en la que los líderes suelen inspirar con las actitudes que poseen a las personas que las rodean, sirviendo de ejemplo a seguir, tratando de imitarlo. En esta dimensión se despierta la formación de equipos, bastante interés y sobre todo un apasionamiento por las labores encomendadas. De esta manera el líder logra comunicar adecuadamente la visión que tiene, los objetivos y los motiva a los seguidores a cumplir (Bass & Riggio, 2005).
		Estimulación intelectual	La estimulación intelectual, fomentándose a través del líder el carácter innovador y creatividad, lo cual se puede lograr planteando cuestiones que expliquen la realidad, en la formulación de problemáticas y dando solución aplicando diversas formas innovadoras (Smith, Montagno y Kuzmenko, 2004).
		Consideración individualizada	La consideración individual, en la que los líderes de este tipo ponen bastante atención a las necesidades de cada integrante que les sigue, de tal manera que logren superar sus problemas que se les presenta. De esta manera se logra altos niveles de aprendizaje, puesto que se cuenta con el apoyo necesario, ya que se practica la escucha activa, identificando las cualidades de cada persona que se pone a favor del equipo de trabajo. De esta manera el líder acompaña en el desarrollo de las labores, lo que es visto como un

			buen signo y no como una persecución, lo que genera confianza y compromiso de parte del seguidor (Bass & Riggio, 2005)
Captación de clientes	Ordinal	Eficiencia	La eficiencia, según la definición de (Calvo et al., 2018), consiste en la utilización de diversos recursos que permitan lograr los objetivos que se proponen las empresas, incluso en contextos complejos y con recursos limitados.
		Eficacia	La efectividad, en palabras de George et al. (2017), se refiere a las acciones llevadas a cabo en la práctica para alcanzar metas, basadas en condiciones ideales y las existentes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir las variables liderazgo transformacional y productividad elaboradas por Fanny Valderrama Leon, en el presente año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

Variable: Liderazgo transformacional

- **Primera dimensión: Influencia idealizada**
- **Objetivos de la Dimensión:** verificar la relación de la influencia idealizada en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Tener sentido del humor	1	Manifiesta valores y principios éticos a través de sus acciones en su quehacer en la empresa.	4	4	4	
	2	Muestra imagen carismática y brinda bienestar laboral.	4	4	4	
Manifiestar una conducta ética moral	3	Manifiesta entusiasmo contagiante y genera confianza en lo que dice y hace.	4	4	4	
	4	Anteponer los intereses de la empresa al propio.	4	4	4	
Asumir riesgos compartidos	5	Se gana el respeto por su forma de actuar.	4	4	4	
	6	Toma decisiones enmarcada dentro de lo ético y lo moral.	4	4	4	
Poseer un modelo de identificación	7	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	4	4	4	
	8	Crea condiciones para que se comprometa con la misión de la empresa.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Motivación inspiracional**
- **Objetivos de la Dimensión:** verificar la relación de la motivación inspiracional en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Poseer optimismo	9	Habla de forma optimista sobre el futuro de la empresa.	4	4	4	
	10	Habla con entusiasmo acerca de qué necesidades educativas deben ser satisfechas en la empresa.	4	4	4	
Contar con visión compartida	11	Presenta una convincente visión del futuro empresarial.	4	4	4	
	12	Cumple las metas propuestas en función a los objetivos empresariales.	4	4	4	
Acumular de expectativas	13	Muestra confianza en que alcanzará las metas.	4	4	4	
	14	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismos.	4	4	4	
Tener entusiasmo	15	Ayuda a los demás a centrarse y ser coherentes con una meta común o compartida.	4	4	4	
	16	Expone a los demás los beneficios que significa alcanzar las metas de la empresa.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estimulación intelectual
- Objetivos de la Dimensión: verificar la relación de la estimulación intelectual en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Usar ideas innovadoras y creativas Manejar adecuadamente los criterios	17	Facilita formas nuevas de solucionar problemas.	4	4	4	
	18	Considera diferentes alternativas cuando intenta solucionar los problemas.	4	4	4	
	19	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.	4	4	4	
Usar ideas innovadoras y creativas Manejar adecuadamente los criterios	20	Sugiere diferentes formas de hacer las cosas y lograr cambios importantes en su trabajo.	4	4	4	
	21	Estimula la creatividad e innovación en el centro laboral.	4	4	4	
	22	Acostumbra a evaluar críticamente los diferentes problemas productivos presentados.	4	4	4	
Usar ideas innovadoras y creativas	23	Se interesa por lograr el compromiso de los trabajadores para mejorar el trabajo en equipo.	4	4	4	
	24	Se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos, respecto a su labor como líder empresarial.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Consideración individualizada
- Objetivos de la Dimensión: verificar la relación de la consideración individualizada en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Respetar la diversidad Atender las necesidades de los otros	25	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de trabajadores al que lidera.	4	4	4	
	26	Trata a los demás como individuos y no como miembros de un grupo.	4	4	4	
	27	Atiende las necesidades profesionales y personales de su equipo de trabajo.	4	4	4	
Respetar la diversidad Atender las necesidades de los otros	28	Ayuda a mejorar las capacidades profesionales de su equipo.	4	4	4	
	29	Provee consejo útil para el desarrollo profesional y personal.	4	4	4	
	30	Enseña cómo reconocer las necesidades y capacidades de otros.	4	4	4	
Respetar la diversidad	31	Forma equipos de trabajo considerando sus capacidades y habilidades.	4	4	4	

	32	Brinda atención especial a los miembros de la empresa que muestran descuido en su labor.	4	4	4	
--	----	--	---	---	---	--

Variable: Productividad

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de producción Rentabilidad	33	Cumplo con mis actividades en el tiempo establecido.	4	4	4	
	34	Soy puntual para la entrega de trabajos que se me asignan en la empresa.	4	4	4	
	35	En mi labor, cuento con los materiales para la producción laboral.	4	4	4	
Tiempo de producción Rentabilidad	36	Cumplo con los procedimientos establecidos dentro de la empresa.	4	4	4	
	37	En la ausencia de mi inmediato superior asumo con responsabilidad.	4	4	4	
	38	Cumplo con el número de tareas asignadas sin disminuir la calidad.	4	4	4	
	39	Creo que es necesario hablar de calidad en mi centro laboral.	4	4	4	
Tiempo de producción	40	En m centro laboral se fomenta la mejora de la productividad de los trabajadores.	4	4	4	
	41	En la empresa, reconozco cuando los trabajadores son productivos.	4	4	4	
	42	Aplico mis conocimientos en beneficio de los demás compañeros de trabajo para que realicen de forma adecuada sus labores.	4	4	4	
	43	Mantengo una actitud positiva ante los cambios que se generen en la empresa.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del usuario Producto	44	Siento que los clientes quedan satisfechos con mi trabajo realizado en la empresa.	4	4	4	
	45	Percibo que el tiempo brindado a cada actividad en la empresa es adecuado.	4	4	4	
	46	Realizo explicaciones adecuadas para que se entienda sobre mis labores realizadas en la empresa.	4	4	4	
Satisfacción del usuario	47	He percibido reclamos después de mis labores realizadas en la empresa.	4	4	4	

Producto	48	Cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo apropiadamente.	4	4	4	
	49	Empleo todas las herramientas necesarias para realizar mi trabajo adecuadamente.	4	4	4	
	50	Mantengo el control físico y administrativo sobre los materiales y demás enseres que se encuentran bajo i responsabilidad.	4	4	4	
Satisfacción del usuario	51	Hago buen uso de los equipos y materiales con los que trabajo.	4	4	4	
	52	Resuelvo con suficiencia las labores encomendadas con el menor costo posible.	4	4	4	
	53	Brindo mis servicios en el menor tiempo posible.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cuenta con suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Orco Diaz Alipio

Especialidad del validador: Doctor en Economía

18 de junio del 2024.

¹**Coherencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



.....
Firma del Experto validador



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 **ORCO DIAZ**
Nombres **ALIPIO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **09262306**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**
Rectora **JERI GLORIA RAMÓN RUFFNER DE VEGA**
Secretario General **RUBÉN ATANACIO NÚÑEZ HIJAR**
Decano **PEDRO MIGUEL BARRIENTOS FELIPA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTION ECONOMICA GLOBAL**
Fecha de Expedición **13/12/22**
Resolución/Acta **013933-2022-R/UNMSM**
Diploma **001DDDR0000290**
Fecha Matrícula **26/08/2009**
Fecha Egreso **31/12/2015**

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002019857



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 27/07/2024 22:41:20-0500

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.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables liderazgo transformacional y productividad. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Wilber Jimenez Mendoza	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración	
Institución donde labora:	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación: (si corresponde)	Investigador RENACYT Nivel V	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir las variables liderazgo transformacional y productividad
Autor:	Fanny Valderrama León
Procedencia:	Cuestionario elaborado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Agroindustrial Tambo Grande
Significación:	El cuestionario de la Variable liderazgo transformacional está compuesto de 4 dimensiones que son: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. El objetivo de esta medición es establecer la relación del liderazgo transformacional en la productividad.

4. Soporte teórico:

Tomando a Bass y Avolio (1990), sostienen que el líder transformacional se involucra con su colaborador, buscando satisfacer sus necesidades junto con la organización, construyen una buena cultura, modelan comportamientos positivos, refuerzan la visión y mantienen las expectativas de alto desempeño para los empleados.

Belcher (1991) define a la productividad, considerando que es una relación de lo que produce la empresa, con los diversos recursos que necesita para llevar a cabo dicha producción.

VARIABLE	ESCALA	DIMENSION	DEFINICION
Liderazgo transformacional	Ordinal	Influencia idealizada	La primera es la influencia idealizada, en la que los líderes demuestran actitudes que se toman como modelos a seguir de parte de sus seguidores. Este tipo de líderes toman riesgos y aceptan de manera consciente los efectos de sus actos, actuando siempre de manera correcta, puesto que tienen conductas éticas y morales muy elevadas (Bass & Riggio, 2005).
		Motivación inspiracional	La motivación inspiracional, en la que los líderes suelen inspirar con las actitudes que poseen a las personas que las rodean, sirviendo de ejemplo a seguir, tratando de imitarlo. En esta dimensión se despierta la formación de equipos, bastante interés y sobre todo un apasionamiento por las labores encomendadas. De esta manera el líder logra comunicar adecuadamente la visión que tiene, los objetivos y los motiva a los seguidores a cumplir (Bass & Riggio, 2005).
		Estimulación intelectual	La estimulación intelectual, fomentándose a través del líder el carácter innovador y creatividad, lo cual se puede lograr planteando cuestiones que expliquen la realidad, en la formulación de problemáticas y dando solución aplicando diversas formas innovadoras (Smith, Montagno y Kuzmenko, 2004).
		Consideración individualizada	La consideración individual, en la que los líderes de este tipo ponen bastante atención a las necesidades de cada integrante que les sigue, de tal manera que logren superar sus problemas que se les presenta. De esta manera se logran altos niveles de aprendizaje, puesto que se cuenta con el apoyo necesario, ya que se practica la escucha activa, identificando las cualidades de cada persona que se pone a favor del equipo de trabajo. De esta manera el líder acompaña en el desarrollo de las labores, lo que es visto como un

			buen signo y no como una persecución, lo que genera confianza y compromiso de parte del seguidor (Bass & Riggio, 2005)
Captación de clientes	Ordinal	Eficiencia	La eficiencia, según la definición de (Calvo et al., 2018), consiste en la utilización de diversos recursos que permitan lograr los objetivos que se proponen las empresas, incluso en contextos complejos y con recursos limitados.
		Eficacia	La efectividad, en palabras de George et al. (2017), se refiere a las acciones llevadas a cabo en la práctica para alcanzar metas, basadas en condiciones ideales y las existentes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir las variables liderazgo transformacional y productividad elaboradas por Fanny Valderrama Leon, en el presente año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

Variable: Liderazgo transformacional

- **Primera dimensión: Influencia idealizada**
- **Objetivos de la Dimensión:** verificar la relación de la influencia idealizada en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Tener sentido del humor	1	Manifiesta valores y principios éticos a través de sus acciones en su quehacer en la empresa.	4	4	4	
	2	Muestra imagen carismática y brinda bienestar laboral.	4	4	4	
Manifiestar una conducta ética moral	3	Manifiesta entusiasmo contagiante y genera confianza en lo que dice y hace.	4	4	4	
	4	Antepone los intereses de la empresa al propio.	4	4	4	
Asumir riesgos compartidos	5	Se gana el respeto por su forma de actuar.	4	4	4	
	6	Toma decisiones enmarcada dentro de lo ético y lo moral.	4	4	4	
Poseer un modelo de identificación	7	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	4	4	4	
	8	Crea condiciones para que se comprometa con la misión de la empresa.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Motivación inspiracional**
- **Objetivos de la Dimensión:** verificar la relación de la motivación inspiracional en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Poseer optimismo	9	Habla de forma optimista sobre el futuro de la empresa.	4	4	4	
	10	Habla con entusiasmo acerca de qué necesidades educativas deben ser satisfechas en la empresa.	4	4	4	
Contar con visión compartida	11	Presenta una convincente visión del futuro empresarial.	4	4	4	
	12	Cumple las metas propuestas en función a los objetivos empresariales.	4	4	4	
Acumular de expectativas	13	Muestra confianza en que alcanzará las metas.	4	4	4	
	14	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismos.	4	4	4	
Tener entusiasmo	15	Ayuda a los demás a centrarse y ser coherentes con una meta común o compartida.	4	4	4	
	16	Expone a los demás los beneficios que significa alcanzar las metas de la empresa.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estimulación intelectual
- Objetivos de la Dimensión: verificar la relación de la estimulación intelectual en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Usar ideas innovadoras y creativas Manejar adecuadamente los criterios	17	Facilita formas nuevas de solucionar problemas.	4	4	4	
	18	Considera diferentes alternativas cuando intenta solucionar los problemas.	4	4	4	
	19	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.	4	4	4	
Usar ideas innovadoras y creativas Manejar adecuadamente los criterios	20	Sugiere diferentes formas de hacer las cosas y lograr cambios importantes en su trabajo.	4	4	4	
	21	Estimula la creatividad e innovación en el centro laboral.	4	4	4	
	22	Acostumbra a evaluar críticamente los diferentes problemas productivos presentados.	4	4	4	
Usar ideas innovadoras y creativas	23	Se interesa por lograr el compromiso de los trabajadores para mejorar el trabajo en equipo.	4	4	4	
	24	Se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos, respecto a su labor como líder empresarial.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Consideración individualizada
- Objetivos de la Dimensión: verificar la relación de la consideración individualizada en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Respetar la diversidad Atender las necesidades de los otros	25	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de trabajadores al que lidera.	4	4	4	
	26	Trata a los demás como individuos y no como miembros de un grupo.	4	4	4	
	27	Atiende las necesidades profesionales y personales de su equipo de trabajo.	4	4	4	
Respetar la diversidad Atender las necesidades de los otros	28	Ayuda a mejorar las capacidades profesionales de su equipo.	4	4	4	
	29	Provee consejo útil para el desarrollo profesional y personal.	4	4	4	
	30	Enseña cómo reconocer las necesidades y capacidades de otros.	4	4	4	
Respetar la diversidad	31	Forma equipos de trabajo considerando sus capacidades y habilidades.	4	4	4	

	32	Brinda atención especial a los miembros de la empresa que muestran descuido en su labor.	4	4	4	
--	----	--	---	---	---	--

Variable: Productividad

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de producción Rentabilidad	33	Cumplo con mis actividades en el tiempo establecido.	4	4	4	
	34	Soy puntual para la entrega de trabajos que se me asignan en la empresa.	4	4	4	
	35	En mi labor, cuento con los materiales para la producción laboral.	4	4	4	
Tiempo de producción Rentabilidad	36	Cumplo con los procedimientos establecidos dentro de la empresa.	4	4	4	
	37	En la ausencia de mi inmediato superior asumo con responsabilidad.	4	4	4	
	38	Cumplo con el número de tareas asignadas sin disminuir la calidad.	4	4	4	
	39	Creo que es necesario hablar de calidad en mi centro laboral.	4	4	4	
Tiempo de producción	40	En m centro laboral se fomenta la mejora de la productividad de los trabajadores.	4	4	4	
	41	En la empresa, reconozco cuando los trabajadores son productivos.	4	4	4	
	42	Aplico mis conocimientos en beneficio de los demás compañeros de trabajo para que realicen de forma adecuada sus labores.	4	4	4	
	43	Mantengo una actitud positiva ante los cambios que se generen en la empresa.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del usuario Producto	44	Siento que los clientes quedan satisfechos con mi trabajo realizado en la empresa.	4	4	4	
	45	Percibo que el tiempo brindado a cada actividad en la empresa es adecuado.	4	4	4	
	46	Realizo explicaciones adecuadas para que se entienda sobre mis labores realizadas en la empresa.	4	4	4	
Satisfacción del usuario	47	He percibido reclamos después de mis labores realizadas en la empresa.	4	4	4	

Producto	48	Cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo apropiadamente.	4	4	4	
	49	Empleo todas las herramientas necesarias para realizar mi trabajo adecuadamente.	4	4	4	
	50	Mantengo el control físico y administrativo sobre los materiales y demás enseres que se encuentran bajo i responsabilidad.	4	4	4	
Satisfacción del usuario	51	Hago buen uso de los equipos y materiales con los que trabajo.	4	4	4	
	52	Resuelvo con suficiencia las labores encomendadas con el menor costo posible.	4	4	4	
	53	Brindo mis servicios en el menor tiempo posible.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cuenta con suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Jiménez Mendoza Wilber.....

Especialidad del validador: Doctor en Administración.....

18 de junio del 2024.

¹Coherencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 D. ADM. WILBER JIMÉNEZ MENDOZA
 PROFESOR ASISTENTE
 Firma del Experto



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 **JIMENEZ MENDOZA**
Nombres **WILBER**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **23985494**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL**
Rector **LUIS CERVANTES LIÑAN**
Secretario General **OSCAR ROMERO AQUINO**
Decano **JUAN CARLOS CORDOVA PALACIOS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION**
Fecha de Expedición **08/07/2011**
Resolución/Acta **0538-2011-CU-UIGV**
Diploma **581**
Fecha Matricula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002019858



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 27/07/2024 22:43:32-0500

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.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables liderazgo transformacional y productividad. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	José Carlos Vilca Narváez		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa ()	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación: (si corresponde)	Investigador RENACYT nivel VII		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir las variables liderazgo transformacional y productividad
Autor:	Fanny Valderrama Leon
Procedencia:	Cuestionario elaborado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Agroindustrial Tambo Grande
Significación:	El cuestionario de la Variable liderazgo transformacional está compuesto de 4 dimensiones que son: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. El objetivo de esta medición es establecer la relación del liderazgo transformacional en la productividad.

4. Soporte teórico:

Tomando a Bass y Avolio (1990), sostienen que el líder transformacional se involucra con su colaborador, buscando satisfacer sus necesidades junto con la organización, construyen una buena cultura, modelan comportamientos positivos, refuerzan la visión y mantienen las expectativas de alto desempeño para los empleados.

Belcher (1991) define a la productividad, considerando que es una relación de lo que produce la empresa, con los diversos recursos que necesita para llevar a cabo dicha producción.

VARIABLE	ESCALA	DIMENSION	DEFINICION
Liderazgo transformacional	Ordinal	Influencia idealizada	La primera es la influencia idealizada, en la que los líderes demuestran actitudes que se toman como modelos a seguir de parte de sus seguidores. Este tipo de líderes toman riesgos y aceptan de manera consciente los efectos de sus actos, actuando siempre de manera correcta, puesto que tienen conductas éticas y morales muy elevadas (Bass & Riggio, 2005).
		Motivación inspiracional	La motivación inspiracional, en la que los líderes suelen inspirar con las actitudes que poseen a las personas que las rodean, sirviendo de ejemplo a seguir, tratando de imitarlo. En esta dimensión se despierta la formación de equipos, bastante interés y sobre todo un apasionamiento por las labores encomendadas. De esta manera el líder logra comunicar adecuadamente la visión que tiene, los objetivos y los motiva a los seguidores a cumplir (Bass & Riggio, 2005).
		Estimulación intelectual	La estimulación intelectual, fomentándose a través del líder el carácter innovador y creatividad, lo cual se puede lograr planteando cuestiones que expliquen la realidad, en la formulación de problemáticas y dando solución aplicando diversas formas innovadoras (Smith, Montagno y Kuzmenko, 2004).
		Consideración individualizada	La consideración individual, en la que los líderes de este tipo ponen bastante atención a las necesidades de cada integrante que les sigue, de tal manera que logren superar sus problemas que se les presenta. De esta manera se logran altos niveles de aprendizaje, puesto que se cuenta con el apoyo necesario, ya que se practica la escucha activa, identificando las cualidades de cada persona que se pone a favor del equipo de trabajo. De esta manera el líder acompaña en el desarrollo de las labores, lo que es visto como un

			buen signo y no como una persecución, lo que genera confianza y compromiso de parte del seguidor (Bass & Riggio, 2005)
Captación de clientes	Ordinal	Eficiencia	La eficiencia, según la definición de (Calvo et al., 2018), consiste en la utilización de diversos recursos que permitan lograr los objetivos que se proponen las empresas, incluso en contextos complejos y con recursos limitados.
		Eficacia	La efectividad, en palabras de George et al. (2017), se refiere a las acciones llevadas a cabo en la práctica para alcanzar metas, basadas en condiciones ideales y las existentes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir las variables liderazgo transformacional y productividad elaboradas por Fanny Valderrama Leon, en el presente año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

Variable: Liderazgo transformacional

- **Primera dimensión: Influencia idealizada**
- **Objetivos de la Dimensión:** verificar la relación de la influencia idealizada en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Tener sentido del humor	1	Manifiesta valores y principios éticos a través de sus acciones en su quehacer en la empresa.	4	4	4	
	2	Muestra imagen carismática y brinda bienestar laboral.	4	4	4	
Manifiestar una conducta ética moral	3	Manifiesta entusiasmo contagiante y genera confianza en lo que dice y hace.	4	4	4	
	4	Antepone los intereses de la empresa al propio.	4	4	4	
Asumir riesgos compartidos	5	Se gana el respeto por su forma de actuar.	4	4	4	
	6	Toma decisiones enmarcada dentro de lo ético y lo moral.	4	4	4	
Poseer un modelo de identificación	7	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	4	4	4	
	8	Crea condiciones para que se comprometa con la misión de la empresa.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Motivación inspiracional**
- **Objetivos de la Dimensión:** verificar la relación de la motivación inspiracional en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Poseer optimismo	9	Habla de forma optimista sobre el futuro de la empresa.	4	4	4	
	10	Habla con entusiasmo acerca de qué necesidades educativas deben ser satisfechas en la empresa.	4	4	4	
Contar con visión compartida	11	Presenta una convincente visión del futuro empresarial.	4	4	4	
	12	Cumple las metas propuestas en función a los objetivos empresariales.	4	4	4	
Acumular de expectativas	13	Muestra confianza en que alcanzará las metas.	4	4	4	
	14	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismos.	4	4	4	
Tener entusiasmo	15	Ayuda a los demás a centrarse y ser coherentes con una meta común o compartida.	4	4	4	
	16	Expone a los demás los beneficios que significa alcanzar las metas de la empresa.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estimulación intelectual
- Objetivos de la Dimensión: verificar la relación de la estimulación intelectual en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	Nº	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Usar ideas innovadoras y creativas Manejar adecuadamente los criterios	17	Facilita formas nuevas de solucionar problemas.	4	4	4	
	18	Considera diferentes alternativas cuando intenta solucionar los problemas.	4	4	4	
	19	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.	4	4	4	
Usar ideas innovadoras y creativas Manejar adecuadamente los criterios	20	Sugiere diferentes formas de hacer las cosas y lograr cambios importantes en su trabajo.	4	4	4	
	21	Estimula la creatividad e innovación en el centro laboral.	4	4	4	
	22	Acostumbra a evaluar críticamente los diferentes problemas productivos presentados.	4	4	4	
Usar ideas innovadoras y creativas	23	Se interesa por lograr el compromiso de los trabajadores para mejorar el trabajo en equipo.	4	4	4	
	24	Se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos, respecto a su labor como líder empresarial.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Consideración individualizada
- Objetivos de la Dimensión: verificar la relación de la consideración individualizada en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	Nº	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Respetar la diversidad Atender las necesidades de los otros	25	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de trabajadores al que lidera.	4	4	4	
	26	Trata a los demás como individuos y no como miembros de un grupo.	4	4	4	
	27	Atiende las necesidades profesionales y personales de su equipo de trabajo.	4	4	4	
Respetar la diversidad Atender las necesidades de los otros	28	Ayuda a mejorar las capacidades profesionales de su equipo.	4	4	4	
	29	Provee consejo útil para el desarrollo profesional y personal.	4	4	4	
	30	Enseña cómo reconocer las necesidades y capacidades de otros.	4	4	4	
Respetar la diversidad	31	Forma equipos de trabajo considerando sus capacidades y habilidades.	4	4	4	

	32	Brinda atención especial a los miembros de la empresa que muestran descuido en su labor.	4	4	4	
--	----	--	---	---	---	--

Variable: Productividad

- **Primera dimensión: Eficiencia**

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de producción Rentabilidad	33	Cumplo con mis actividades en el tiempo establecido.	4	4	4	
	34	Soy puntual para la entrega de trabajos que se me asignan en la empresa.	4	4	4	
	35	En mi labor, cuento con los materiales para la producción laboral.	4	4	4	
Tiempo de producción Rentabilidad	36	Cumplo con los procedimientos establecidos dentro de la empresa.	4	4	4	
	37	En la ausencia de mi inmediato superior asumo con responsabilidad.	4	4	4	
	38	Cumplo con el número de tareas asignadas sin disminuir la calidad.	4	4	4	
	39	Creo que es necesario hablar de calidad en mi centro laboral.	4	4	4	
Tiempo de producción	40	En mi centro laboral se fomenta la mejora de la productividad de los trabajadores.	4	4	4	
	41	En la empresa, reconozco cuando los trabajadores son productivos.	4	4	4	
	42	Aplico mis conocimientos en beneficio de los demás compañeros de trabajo para que realicen de forma adecuada sus labores.	4	4	4	
	43	Mantengo una actitud positiva ante los cambios que se generen en la empresa.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Eficacia**

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del usuario Producto	44	Siento que los clientes quedan satisfechos con mi trabajo realizado en la empresa.	4	4	4	
	45	Percibo que el tiempo brindado a cada actividad en la empresa es adecuado.	4	4	4	
	46	Realizo explicaciones adecuadas para que se entienda sobre mis labores realizadas en la empresa.	4	4	4	
Satisfacción del usuario	47	He percibido reclamos después de mis labores realizadas en la empresa.	4	4	4	

Producto	48	Cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo apropiadamente.	4	4	4	
	49	Empleo todas las herramientas necesarias para realizar mi trabajo adecuadamente.	4	4	4	
	50	Mantengo el control físico y administrativo sobre los materiales y demás enseres que se encuentran bajo i responsabilidad.	4	4	4	
Satisfacción del usuario	51	Hago buen uso de los equipos y materiales con los que trabajo.	4	4	4	
	52	Resuelvo con suficiencia las labores encomendadas con el menor costo posible.	4	4	4	
	53	Brindo mis servicios en el menor tiempo posible.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es adecuado y tiene suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Vilca Narváez José Carlos.....

Especialidad del validador: Magister en Administración

17 de junio del 2024.

¹**Coherencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC

 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

 Mg. Adm. José Carlos Vilca Narváez

 DOCENTE

.....

Firma del Experto validador



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 **VILCA NARVAEZ**
Nombres **JOSE CARLOS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **43028206**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO**
Rector **REYNALDO MARCIAL OSTOS MIRAVAL**
Secretaria General **YERSELY KARIN FIGUEROA QUIÑONEZ**
Director De Posgrado **ABNER ALFEO FONSECA LIVIAS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA**
Fecha de Expedición **04/09/18**
Resolución/Acta **3198-2018-UNHEVAL-SG**
Diploma **UHV023000347**
Fecha Matrícula **01/02/2014**
Fecha Egreso **06/08/2017**

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002019860



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 27/07/2024 22:45:41-0500

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.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables liderazgo transformacional y productividad. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	José Sotomayor Chahuaylla		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	
	Educativa ()	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación: (si corresponde)	Investigador RENACYT Nivel V		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir las variables liderazgo transformacional y productividad
Autor:	Fanny Valderrama León
Procedencia:	Cuestionario elaborado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Agroindustrial Tambo Grande
Significación:	El cuestionario de la Variable liderazgo transformacional está compuesto de 4 dimensiones que son: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. El objetivo de esta medición es establecer la relación del liderazgo transformacional en la productividad.

4. Soporte teórico:

Tomando a Bass y Avolio (1990), sostienen que el líder transformacional se involucra con su colaborador, buscando satisfacer sus necesidades junto con la organización, construyen una buena cultura, modelan comportamientos positivos, refuerzan la visión y mantienen las expectativas de alto desempeño para los empleados.

Belcher (1991) define a la productividad, considerando que es una relación de lo que produce la empresa, con los diversos recursos que necesita para llevar a cabo dicha producción.

VARIABLE	ESCALA	DIMENSION	DEFINICION
Liderazgo transformacional	Ordinal	Influencia idealizada	La primera es la influencia idealizada, en la que los líderes demuestran actitudes que se toman como modelos a seguir de parte de sus seguidores. Este tipo de líderes toman riesgos y aceptan de manera consciente los efectos de sus actos, actuando siempre de manera correcta, puesto que tienen conductas éticas y morales muy elevadas (Bass & Riggio, 2005).
		Motivación inspiracional	La motivación inspiracional, en la que los líderes suelen inspirar con las actitudes que poseen a las personas que las rodean, sirviendo de ejemplo a seguir, tratando de imitarlo. En esta dimensión se despierta la formación de equipos, bastante interés y sobre todo un apasionamiento por las labores encomendadas. De esta manera el líder logra comunicar adecuadamente la visión que tiene, los objetivos y los motiva a los seguidores a cumplir (Bass & Riggio, 2005).
		Estimulación intelectual	La estimulación intelectual, fomentándose a través del líder el carácter innovador y creatividad, lo cual se puede lograr planteando cuestiones que expliquen la realidad, en la formulación de problemáticas y dando solución aplicando diversas formas innovadoras (Smith, Montagno y Kuzmenko, 2004).
		Consideración individualizada	La consideración individual, en la que los líderes de este tipo ponen bastante atención a las necesidades de cada integrante que les sigue, de tal manera que logren superar sus problemas que se les presenta. De esta manera se logra altos niveles de aprendizaje, puesto que se cuenta con el apoyo necesario, ya que se practica la escucha activa, identificando las cualidades de cada persona que se pone a favor del equipo de trabajo. De esta manera el líder acompaña en el desarrollo de las labores, lo que es visto como un

			buen signo y no como una persecución, lo que genera confianza y compromiso de parte del seguidor (Bass & Riggio, 2005)
Captación de clientes	Ordinal	Eficiencia	La eficiencia, según la definición de (Calvo et al., 2018), consiste en la utilización de diversos recursos que permitan lograr los objetivos que se proponen las empresas, incluso en contextos complejos y con recursos limitados.
		Eficacia	La efectividad, en palabras de George et al. (2017), se refiere a las acciones llevadas a cabo en la práctica para alcanzar metas, basadas en condiciones ideales y las existentes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir las variables liderazgo transformacional y productividad elaboradas por Fanny Valderrama Leon, en el presente año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

Variable: Liderazgo transformacional

- **Primera dimensión: Influencia idealizada**
- **Objetivos de la Dimensión:** verificar la relación de la influencia idealizada en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Tener sentido del humor	1	Manifiesta valores y principios éticos a través de sus acciones en su quehacer en la empresa.	4	4	4	
	2	Muestra imagen carismática y brinda bienestar laboral.	4	4	4	
Manifiestar una conducta ética moral	3	Manifiesta entusiasmo contagiante y genera confianza en lo que dice y hace.	4	4	4	
	4	Antepone los intereses de la empresa al propio.	4	4	4	
Asumir riesgos compartidos	5	Se gana el respeto por su forma de actuar.	4	4	4	
	6	Toma decisiones enmarcada dentro de lo ético y lo moral.	4	4	4	
Poseer un modelo de identificación	7	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	4	4	4	
	8	Crea condiciones para que se comprometa con la misión de la empresa.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Motivación inspiracional**
- **Objetivos de la Dimensión:** verificar la relación de la motivación inspiracional en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Poseer optimismo	9	Habla de forma optimista sobre el futuro de la empresa.	4	4	4	
	10	Habla con entusiasmo acerca de qué necesidades educativas deben ser satisfechas en la empresa.	4	4	4	
Contar con visión compartida	11	Presenta una convincente visión del futuro empresarial.	4	4	4	
	12	Cumple las metas propuestas en función a los objetivos empresariales.	4	4	4	
Acumular de expectativas	13	Muestra confianza en que alcanzará las metas.	4	4	4	
	14	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismos.	4	4	4	
Tener entusiasmo	15	Ayuda a los demás a centrarse y ser coherentes con una meta común o compartida.	4	4	4	
	16	Expone a los demás los beneficios que significa alcanzar las metas de la empresa.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estimulación intelectual
- Objetivos de la Dimensión: verificar la relación de la estimulación intelectual en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Usar ideas innovadoras y creativas Manejar adecuadamente los criterios	17	Facilita formas nuevas de solucionar problemas.	4	4	4	
	18	Considera diferentes alternativas cuando intenta solucionar los problemas.	4	4	4	
	19	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.	4	4	4	
Usar ideas innovadoras y creativas Manejar adecuadamente los criterios	20	Sugiere diferentes formas de hacer las cosas y lograr cambios importantes en su trabajo.	4	4	4	
	21	Estimula la creatividad e innovación en el centro laboral.	4	4	4	
	22	Acostumbra a evaluar críticamente los diferentes problemas productivos presentados.	4	4	4	
Usar ideas innovadoras y creativas	23	Se interesa por lograr el compromiso de los trabajadores para mejorar el trabajo en equipo.	4	4	4	
	24	Se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos, respecto a su labor como líder empresarial.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Consideración individualizada
- Objetivos de la Dimensión: verificar la relación de la consideración individualizada en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Respetar la diversidad Atender las necesidades de los otros	25	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de trabajadores al que lidera.	4	4	4	
	26	Trata a los demás como individuos y no como miembros de un grupo.	4	4	4	
	27	Atiende las necesidades profesionales y personales de su equipo de trabajo.	4	4	4	
Respetar la diversidad Atender las necesidades de los otros	28	Ayuda a mejorar las capacidades profesionales de su equipo.	4	4	4	
	29	Provee consejo útil para el desarrollo profesional y personal.	4	4	4	
	30	Enseña cómo reconocer las necesidades y capacidades de otros.	4	4	4	
Respetar la diversidad	31	Forma equipos de trabajo considerando sus capacidades y habilidades.	4	4	4	

	32	Brinda atención especial a los miembros de la empresa que muestran descuido en su labor.	4	4	4	
--	----	--	---	---	---	--

Variable: Productividad

- Primera dimensión: Eficiencia**

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de producción Rentabilidad	33	Cumplo con mis actividades en el tiempo establecido.	4	4	4	
	34	Soy puntual para la entrega de trabajos que se me asignan en la empresa.	4	4	4	
	35	En mi labor, cuento con los materiales para la producción laboral.	4	4	4	
Tiempo de producción Rentabilidad	36	Cumplo con los procedimientos establecidos dentro de la empresa.	4	4	4	
	37	En la ausencia de mi inmediato superior asumo con responsabilidad.	4	4	4	
	38	Cumplo con el número de tareas asignadas sin disminuir la calidad.	4	4	4	
Tiempo de producción	39	Creo que es necesario hablar de calidad en mi centro laboral.	4	4	4	
	40	En m centro laboral se fomenta la mejora de la productividad de los trabajadores.	4	4	4	
	41	En la empresa, reconozco cuando los trabajadores son productivos.	4	4	4	
	42	Aplico mis conocimientos en beneficio de los demás compañeros de trabajo para que realicen de forma adecuada sus labores.	4	4	4	
	43	Mantengo una actitud positiva ante los cambios que se generen en la empresa.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia**

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del usuario Producto	44	Siento que los clientes quedan satisfechos con mi trabajo realizado en la empresa.	4	4	4	
	45	Percibo que el tiempo brindado a cada actividad en la empresa es adecuado.	4	4	4	
	46	Realizo explicaciones adecuadas para que se entienda sobre mis labores realizadas en la empresa.	4	4	4	
Satisfacción del usuario	47	He percibido reclamos después de mis labores realizadas en la empresa.	4	4	4	

Producto	48	Cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo apropiadamente.	4	4	4	
	49	Empleo todas las herramientas necesarias para realizar mi trabajo adecuadamente.	4	4	4	
	50	Mantengo el control físico y administrativo sobre los materiales y demás enseres que se encuentran bajo i responsabilidad.	4	4	4	
Satisfacción del usuario	51	Hago buen uso de los equipos y materiales con los que trabajo.	4	4	4	
	52	Resuelvo con suficiencia las labores encomendadas con el menor costo posible.	4	4	4	
	53	Brindo mis servicios en el menor tiempo posible.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cuenta con suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Sotomayor Chahuaylla José.....

Especialidad del validador: Doctor en Educación

18 de junio del 2024.

¹Coherencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



 UNIVERSIDAD NACIONAL VICARLA BASTIENE DE APURIMAC

 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

 Dr. José Adolfo Sotomayor Chahuaylla

 D O C E N T E

Firma del Experto validador



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 **SOTOMAYOR CHAHUAYLLA**
Nombres **JOSE ABDON**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **31551681**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES**
Rector **RAUL EDUARDO BAO GARCIA**
Secretario General **RODOLFO GAVILANO OLIVER**
Director **HUGO FAUSTO NEIRA SAMANEZ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **11/06/21**
Resolución/Acta **538-2021-CU-R-USMP**
Diploma **0148024**
Fecha Matrícula **01/02/2014**
Fecha Egreso **31/10/2015**

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002019862



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 27/07/2024 22:48:44-0500

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.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables liderazgo transformacional y productividad. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Arturo Nicanor Saurez Orellana		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa ()	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación: (si corresponde)	Si		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir las variables liderazgo transformacional y productividad
Autor:	Fanny Valderrama León
Procedencia:	Cuestionario elaborado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Agroindustrial Tambo Grande
Significación:	El cuestionario de la Variable liderazgo transformacional está compuesto de 4 dimensiones que son: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. El objetivo de esta medición es establecer la relación del liderazgo transformacional en la productividad.

4. Soporte teórico:

Tomando a Bass y Avolio (1990), sostienen que el líder transformacional se involucra con su colaborador, buscando satisfacer sus necesidades junto con la organización, construyen una buena cultura, modelan comportamientos positivos, refuerzan la visión y mantienen las expectativas de alto desempeño para los empleados.

Belcher (1991) define a la productividad, considerando que es una relación de lo que produce la empresa, con los diversos recursos que necesita para llevar a cabo dicha producción.

VARIABLE	ESCALA	DIMENSION	DEFINICION
Liderazgo transformacional	Ordinal	Influencia idealizada	La primera es la influencia idealizada, en la que los líderes demuestran actitudes que se toman como modelos a seguir de parte de sus seguidores. Este tipo de líderes toman riesgos y aceptan de manera consciente los efectos de sus actos, actuando siempre de manera correcta, puesto que tienen conductas éticas y morales muy elevadas (Bass & Riggio, 2005).
		Motivación inspiracional	La motivación inspiracional, en la que los líderes suelen inspirar con las actitudes que poseen a las personas que las rodean, sirviendo de ejemplo a seguir, tratando de imitarlo. En esta dimensión se despierta la formación de equipos, bastante interés y sobre todo un apasionamiento por las labores encomendadas. De esta manera el líder logra comunicar adecuadamente la visión que tiene, los objetivos y los motiva a los seguidores a cumplir (Bass & Riggio, 2005).
		Estimulación intelectual	La estimulación intelectual, fomentándose a través del líder el carácter innovador y creatividad, lo cual se puede lograr planteando cuestiones que expliquen la realidad, en la formulación de problemáticas y dando solución aplicando diversas formas innovadoras (Smith, Montagno y Kuzmenko, 2004).
		Consideración individualizada	La consideración individual, en la que los líderes de este tipo ponen bastante atención a las necesidades de cada integrante que les sigue, de tal manera que logren superar sus problemas que se les presenta. De esta manera se logra altos niveles de aprendizaje, puesto que se cuenta con el apoyo necesario, ya que se practica la escucha activa, identificando las cualidades de cada persona que se pone a favor del equipo de trabajo. De esta manera el líder acompaña en el desarrollo de las labores, lo que es visto como un

			buen signo y no como una persecución, lo que genera confianza y compromiso de parte del seguidor (Bass & Riggio, 2005)
Captación de clientes	Ordinal	Eficiencia	La eficiencia, según la definición de (Calvo et al., 2018), consiste en la utilización de diversos recursos que permitan lograr los objetivos que se proponen las empresas, incluso en contextos complejos y con recursos limitados.
		Eficacia	La efectividad, en palabras de George et al. (2017), se refiere a las acciones llevadas a cabo en la práctica para alcanzar metas, basadas en condiciones ideales y las existentes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir las variables liderazgo transformacional y productividad elaboradas por Fanny Valderrama Leon, en el presente año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



ESCUELA DE POSTGRADO

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

Variable: Liderazgo transformacional

- **Primera dimensión: Influencia idealizada**
- Objetivos de la Dimensión: verificar la relación de la influencia idealizada en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Tener sentido del humor	1	Manifiesta valores y principios éticos a través de sus acciones en su quehacer en la empresa.	4	4	4	
	2	Muestra imagen carismática y brinda bienestar laboral.	4	4	4	
Manifiestar una conducta ética moral	3	Manifiesta entusiasmo contagiante y genera confianza en lo que dice y hace.	4	4	4	
	4	Antepone los intereses de la empresa al propio.	4	4	4	
Asumir riesgos compartidos	5	Se gana el respeto por su forma de actuar.	4	4	4	
	6	Toma decisiones enmarcada dentro de lo ético y lo moral.	4	4	4	
Poseer un modelo de identificación	7	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	4	4	4	
	8	Crea condiciones para que se comprometa con la misión de la empresa.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Motivación inspiracional**
- Objetivos de la Dimensión: verificar la relación de la motivación inspiracional en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Poseer optimismo	9	Habla de forma optimista sobre el futuro de la empresa.	4	4	4	
	10	Habla con entusiasmo acerca de qué necesidades educativas deben ser satisfechas en la empresa.	4	4	4	
Contar con visión compartida	11	Presenta una convincente visión del futuro empresarial.	4	4	4	
	12	Cumple las metas propuestas en función a los objetivos empresariales.	4	4	4	
Acumular de expectativas	13	Muestra confianza en que alcanzará las metas.	4	4	4	
	14	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismos.	4	4	4	
Tener entusiasmo	15	Ayuda a los demás a centrarse y ser coherentes con una meta común o compartida.	4	4	4	
	16	Expone a los demás los beneficios que significa alcanzar las metas de la empresa.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Estimulación intelectual**
- Objetivos de la Dimensión: verificar la relación de la estimulación intelectual en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Usar ideas innovadoras y creativas Manejar adecuadamente los criterios	17	Facilita formas nuevas de solucionar problemas.	4	4	4	
	18	Considera diferentes alternativas cuando intenta solucionar los problemas.	4	4	4	
	19	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.	4	4	4	
Usar ideas innovadoras y creativas Manejar adecuadamente los criterios	20	Sugiere diferentes formas de hacer las cosas y lograr cambios importantes en su trabajo.	4	4	4	
	21	Estimula la creatividad e innovación en el centro laboral.	4	4	4	
	22	Acostumbra a evaluar críticamente los diferentes problemas productivos presentados.	4	4	4	
Usar ideas innovadoras y creativas	23	Se interesa por lograr el compromiso de los trabajadores para mejorar el trabajo en equipo.	4	4	4	
	24	Se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos, respecto a su labor como líder empresarial.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Consideración individualizada**
- Objetivos de la Dimensión: verificar la relación de la consideración individualizada en la productividad de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Respetar la diversidad Atender las necesidades de los otros	25	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de trabajadores al que lidera.	4	4	4	
	26	Trata a los demás como individuos y no como miembros de un grupo.	4	4	4	
	27	Atiende las necesidades profesionales y personales de su equipo de trabajo.	4	4	4	
Respetar la diversidad Atender las necesidades de los otros	28	Ayuda a mejorar las capacidades profesionales de su equipo.	4	4	4	
	29	Provee consejo útil para el desarrollo profesional y personal.	4	4	4	
	30	Enseña cómo reconocer las necesidades y capacidades de otros.	4	4	4	
Respetar la diversidad	31	Forma equipos de trabajo considerando sus capacidades y habilidades.	4	4	4	

	32	Brinda atención especial a los miembros de la empresa que muestran descuido en su labor.	4	4	4	
--	----	--	---	---	---	--

Variable: Productividad

• **Primera dimensión: Eficiencia**

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de producción Rentabilidad	33	Cumplo con mis actividades en el tiempo establecido.	4	4	4	
	34	Soy puntual para la entrega de trabajos que se me asignan en la empresa.	4	4	4	
	35	En mi labor, cuento con los materiales para la producción laboral.	4	4	4	
Tiempo de producción Rentabilidad	36	Cumplo con los procedimientos establecidos dentro de la empresa.	4	4	4	
	37	En la ausencia de mi inmediato superior asumo con responsabilidad.	4	4	4	
	38	Cumplo con el número de tareas asignadas sin disminuir la calidad.	4	4	4	
	39	Creo que es necesario hablar de calidad en mi centro laboral.	4	4	4	
Tiempo de producción	40	En m centro laboral se fomenta la mejora de la productividad de los trabajadores.	4	4	4	
	41	En la empresa, reconozco cuando los trabajadores son productivos.	4	4	4	
	42	Aplico mis conocimientos en beneficio de los demás compañeros de trabajo para que realicen de forma adecuada sus labores.	4	4	4	
	43	Mantengo una actitud positiva ante los cambios que se generen en la empresa.	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Eficacia**

Indicadores	N°	Item	¹ Coherencia	² Relevancia	³ Claridad	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del usuario Producto	44	Siento que los clientes quedan satisfechos con mi trabajo realizado en la empresa.	4	4	4	
	45	Percibo que el tiempo brindado a cada actividad en la empresa es adecuado.	4	4	4	
	46	Realizo explicaciones adecuadas para que se entienda sobre mis labores realizadas en la empresa.	4	4	4	
Satisfacción del usuario	47	He percibido reclamos después de mis labores realizadas en la empresa.	4	4	4	

Producto	48	Cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo apropiadamente.	4	4	4	
	49	Empleo todas las herramientas necesarias para realizar mi trabajo adecuadamente.	4	4	4	
	50	Mantengo el control físico y administrativo sobre los materiales y demás enseres que se encuentran bajo i responsabilidad.	4	4	4	
Satisfacción del usuario	51	Hago buen uso de los equipos y materiales con los que trabajo.	4	4	4	
	52	Resuelvo con suficiencia las labores encomendadas con el menor costo posible.	4	4	4	
	53	Brindo mis servicios en el menor tiempo posible.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es adecuado y tiene suficiencia_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Suarez Orellana Arturo Nicamor.....

Especialidad del validador: Maestro en Recursos Humanos

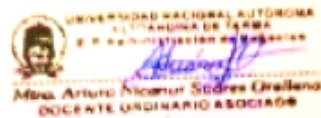
18 de junio del 2024.

¹Coherencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



.....
Firma del Experto validador



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 **SUAREZ ORELLANA**
Nombres **ARTURO NICANOR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **09207274**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**
Fecha de Expedición **20/03/20**
Resolución/Acta **0065-2020-UCV**
Diploma **052-081994**
Fecha Matricula **22/04/2017**
Fecha Egreso **11/08/2019**

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002019864



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 27/07/2024 22:51:01-0500

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 lectores 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 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Alfa de Cronbach variable liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	132	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	132	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	32

Alfa de Cronbach variable productividad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	132	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	132	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	21

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Liderazgo Transformacional y la Productividad en los Trabajadores de una Empresa Agroindustrial, Abancay 2024.

Investigadora: Fanny Valderrama León

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo Transformacional y la Productividad en los Trabajadores de una Empresa Agroindustrial, Abancay 2024”, cuyo objetivo es Determinar la relación del liderazgo transformacional con la productividad en los Trabajadores de una Empresa Agroindustrial, Abancay 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Académico de Maestría en Administración de Negocios, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Empresa el Tambo Grande.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La investigación permitirá identificar el liderazgo transformacional en los trabajadores y como este se relaciona con la productividad dentro de la empresa, Además los resultados permitirán a la organización implementar políticas de mejora con miras a logra mejores niveles de desempeño.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el local de la empresa Tambo Grande. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
3. Los datos serán tabulados y guardados en un archivo con clave al que solo tendrá acceso la investigadora.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Fanny Valderrama León, email: fvalderramaleon@gmail.com.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Nombre y apellidos:

Firma:



Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

feedback studio FANNY VALDERRAMA LEÓN Liderazgo Transformacional y la Productividad en los Trabajadores de una Empresa Agroindustrial, Abancay 2024 /100 3 de 43

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

Liderazgo Transformacional y la Productividad en los Trabajadores de una Empresa Agroindustrial, Abancay 2024.

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

AUTORA:
Valderrama León, Fanny (orcid.org/0000-0003-2504-9743)

ASESORES:
Mg. Fabián Rojas, Lenin Enrique (orcid.org/0000-0003-1949-6352)
PHD. Flores Solelo, William Sebastian (orcid.org/0000-0003-3505-0676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ
2024

Resumen de coincidencias
16 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
2	repositorio ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	upc.avisipenrepositor... Fuente de Internet	1 %
6	lareferencia.info Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
10	moam.info Fuente de Internet	<1 %
11	Valverde Moreno, Mart... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 35 Número de palabras: 10658 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 59% 09:27 8/09/2024

Anexo 7. Análisis complementario

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{(p \cdot q)Z^2 \cdot N}{(E)^2 (N - 1) + (p \cdot q)Z^2}$$

Donde:

- n: Muestra.
- p: Proporción favorable a las variables en estudio.
- q: Complemento de p.
- N: Población.
- Z: Nivel de confianza (95%).
- E: error (5%).

Remplazando en la formula se tiene:

$$n = \frac{(0.5 \times 0.5) \times 1.96^2 \times 199}{(0.05)^2 (199 - 1) + (0.5 \times 0.5) \times 1.96^2}$$

n= 132 trabajadores.

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

Tamburco, 10 de junio del 2024

CARTA DE ACEPTACION

SRTA.: FANNY VALDERRAMA LEÓN

PRESENTE:

El que suscribe, Gerente General de la empresa con domicilio en la Av. Virgen Del Rosario 105 – Tamburco – Abancay, hace constar a la estudiante, **FANNY VALDERRAMA LEÓN** con DNI: N° 70887782 de la Universidad Cesar Vallejo, ha sido **ACEPTADA** para poder realizar trabajo de investigación en "*Liderazgo transformacional y la productividad en los trabajadores*" en mi representada.

Esperando que la presente manifieste de su pleno conocimiento. Aprovecho la oportunidad para expresar las muestras de mi mayor consideración.

Atentamente,


ACADEMIA
EC. TAMBOCO S.A.
GERENTE GENERAL