



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los
colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

León Ventocilla, Julian Andrés (ORCID: 0000-0003-2821-4441)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis va dedicado, a mi linda madre por su apoyo incondicional que me dio desde que me vio nacer hasta la actualidad inculcándome valores a ser una persona de bien ante la sociedad, también a mis familiares esposa e hijos por su constante apoyo que me han brindado durante este proceso, y a mi padre, aunque no esté físicamente siempre lo llevo en mi corazón y sé que está orgulloso por este logro tan importante que estoy realizando.

Agradecimiento

Agradecer principalmente a Dios por haberme guiado en todo este proceso, por ser mi apoyo y darme las fuerzas para seguir adelante sobre todo las cosas. Asimismo, agradezco a mi asesor de tesis Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco, por su enseñanza y paciencia que me brindo en todo el desarrollo de la elaboración de mi tesis. Finalmente agradezco a mi familia por darme el aliento a seguir en esta etapa de mi vida.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| III. METODOLOGIA..... | 15 |
| 3.1. Tipo y Diseño de investigación..... | 15 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 16 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 18 |
| 3.5. Procedimientos..... | 21 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 21 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 22 |
| IV. RESULTADOS | 23 |
| 4.1. Estadística descriptiva..... | 23 |
| 4.2. Estadística inferencial | 29 |
| V. DISCUSIÓN..... | 35 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 38 |
| VII. RECOMENDACIONES | 40 |
| REFERENCIAS..... | 42 |
| ANEXOS..... | 49 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Validación por juicio de expertos: Liderazgo transformacional | 19 |
| Tabla 2 Validación por juicio de expertos: Desempeño laboral | 19 |
| Tabla 3 Juicio de expertos | 20 |
| Tabla 4 Estadístico de confiabilidad global..... | 20 |
| Tabla 5 Estadístico de confiabilidad específico liderazgo transformacional | 20 |
| Tabla 6 Estadístico de confiabilidad específico de desempeño laboral | 21 |
| Tabla 7 Resultado descriptivo de liderazgo transformacional..... | 23 |
| Tabla 8 Resultado descriptivo de desempeño laboral | 24 |
| Tabla 9 Descriptiva de estimulación intelectual..... | 25 |
| Tabla 10 Resultado descriptivo de consideración individualizada..... | 26 |
| Tabla 11 Resultado descriptivo de motivación e inspiración..... | 27 |
| Tabla 12 Resultado descriptivo de influencia idealizada | 28 |
| Tabla 13 Prueba de normalidad..... | 29 |
| Tabla 14 Prueba de hipótesis general..... | 30 |
| Tabla 15 Prueba de hipótesis de estimulación intelectual y desempeño laboral | 31 |
| Tabla 16 Prueba de consideración individualizada y el desempeño laboral | 32 |
| Tabla 17 Prueba de hipótesis de motivación e inspiración y el desempeño laboral..... | 33 |
| Tabla 18 Prueba de hipótesis de influencia idealizada y desempeño laboral | 34 |
| Tabla 19 Matriz de la operacionalización de la variable..... | 49 |
| Tabla 20 Nivel de confiabilidad del instrumento..... | 68 |
| Tabla 21 Baremo de estimación de Rho Spearman..... | 68 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Descripción de liderazgo transformacional..... | 23 |
| Figura 2. Descriptivo de desempeño laboral | 24 |
| Figura 3. Descriptivo de estimulación intelectual | 25 |
| Figura 4. Descriptivo de consideración individualizada | 26 |
| Figura 5. Descriptivo de motivación e inspiración | 27 |
| Figura 6. Descriptivo de influencia idealizada | 28 |

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021. La población estuvo conformada por 237 colaboradores de la empresa Unitelec S.A.C., y de acuerdo a la aplicación del cálculo de la muestra, se obtuvo una muestra de 170 colaboradores, se utilizó como técnica la encuesta y para la recolección de datos se empleó el cuestionario, donde se realizó las preguntas específicas referidas al tema de estudio, asimismo se consideró la aprobación por juicio de tres expertos en la materia quienes validaron los instrumentos estableciendo los ítems con relación a los indicadores y variables, en la investigación para medir el Alfa de Cronbach se utilizó la confiabilidad del instrumento de medición donde se tuvo como resultado de 0,908 el cual indica que tiene un elevado nivel de fiabilidad por lo que el instrumento es confiable. El diseño es de tipo no experimental de corte transversal de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada. Como resultado se obtuvo un coeficiente de correlación del Rho Spearman 0,684, y tiene una relación positiva considerable, con un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$ por ello, se rechazó la hipótesis nula donde no existe relación y se aceptó la hipótesis alterna donde indicó que existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C. Se concluyó que ante un buen liderazgo transformacional que incluye la estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación e inspiración y la influencia idealizada son necesarios en los colaboradores que permite incrementar el desempeño laboral.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño laboral, motivación e inspiración.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between transformational leadership and work performance of the employees of Unitelecom SAC, Surquillo 2021. The population was made up of 237 employees of the company Unitelecom SAC, and according to the application of the sample calculation, A sample of 170 collaborators was obtained, the survey was used as a technique and the questionnaire was used for data collection, where the specific questions referred to the study topic were asked, as well as the approval by judgment of three experts in the field. who validated the instruments establishing the items in relation to the indicators and variables, in the research to measure Cronbach's Alpha, the reliability of the measurement instrument was used where the result was 0.908, which indicates that it has a high level of reliability by what the instrument is reliable. The design is of a non-experimental type of cross-sectional correlational level with a quantitative approach of applied type. As a result, a correlation coefficient of the Rho Spearman 0.684 was obtained, and it has a considerable positive relationship, with a significance level of $0.000 < 0.05$, therefore, the null hypothesis where there is no relationship was rejected and the alternative hypothesis where indicated that there is a relationship between transformational leadership and the work performance of Unitelecom SAC employees It was concluded that in the face of good transformational leadership that includes intellectual stimulation, individualized consideration, motivation and inspiration, and idealized influence are necessary in collaborators that allows increasing work performance.

Keywords: Transformational leadership, job performance, motivation and inspiration.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, el liderazgo transformacional está realizando cambios en las organizaciones en el mundo, de tal manera que muchas empresas deberían de aplicar un intercambio transformacional competitivo en sus industrias, pero en algunos casos no se está dando estos cambios por que no son capaces de adaptarse a la velocidad necesaria, así como en las organizaciones que recientemente se están formalizando. Según el diario Gestión (2019), las organizaciones actuales, están en un mercado mundial que promueve y demanda la competitividad y eficiente gestión de los proyectos, tienen que buscar maneras de trabajo que les permite sobresalir, en este trayecto la presencia de los líderes que guíen el trabajo dentro de la organización resulta fundamental. Así mismo, Loaiza y Pirela (2015), indica que las empresas habitualmente formulan modelos de liderazgo en las prácticas directivas, inducido a cambios económicamente políticos, sociales y demás factores, haciendo un impacto del talento humano que existía dentro de las mismas.

A nivel nacional, el liderazgo transformacional ha ido decreciendo en las organizaciones debidas a que los trabajadores no están motivados, esto se debe a la falta de aplicación de estrategias en las organizaciones. Según la revista CIO Perú (2018), menciona que el liderazgo transformacional es una forma de liderazgo donde los lideres alientan, inspiran y a la vez motivan a los colaboradores a innovar y generar cambios que ayudarán al desarrollo en el futuro de la empresa, donde se logra dar ejemplo a nivel ejecutivo a través del sentido de cultura corporativa. Hermosilla, Amutio, Da Costa y Páez (2016), formula que el liderazgo transformacional es considerado como el más adecuado para inducir los métodos de cambio e innovación en las empresas, donde los lideres transformacionales informan una visión clara, son comprometidos en una visión para lograr la confianza y motivación de los colaboradores. En tal sentido, los colaboradores tienden a resaltar sus expectativas por criterio propio de tal manera fomentan la efectividad organizacional.

A nivel local la empresa Unitelec S.A.C., situado en el distrito de San Isidro y su rubro principal es realizar montajes, instalación de sub estaciones y mantenimientos de transformadores, obras que ganan mediante licitaciones de entidades públicas y privadas, mediante los proyectos que ejecutan se ha visto en el desempeño laboral algunos problemas en la organización, tales como; los trabajadores que son contratados en las zonas rurales no están realizando sus labores de manera correcta, muchos de ellos no están contento con la labor que se les asigna, existe reclamaciones de los colaboradores y no cumplen con las normativas de seguridad que designa la empresa donde se realizan las obras, al momento de operar no tienen un adecuado uso de los equipos, como las maquinarias de la empresa, que afecta directamente a la obra poniendo en riesgo la entrega por incumplimiento. Esto se debe a que no existe presencia de liderazgo transformacional para hacer un cambio a estos problemas utilizando las herramientas necesarias o estrategias que busca influir y guiar a sus colaboradores hacia una misma dirección.

En este sentido, se formuló el siguiente problema general.

¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021?

A continuación se formuló los problemas específicos de la investigación.

- ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación e inspiración y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021?

Los temas a tratar en esta investigación se realizaron por diversas razones fundamentales, los cuales fueron justificados a continuación:

Justificación teórica, el estudio de esta investigación del liderazgo transformacional contribuye en las organizaciones para una mejor gestión generando nuevos cambios positivos, además se estableció una relación entre las dos variables enfocadas a resolver la problemática actual en la empresa que es objeto de estudio.

Justificación práctica, en esta investigación la finalidad del trabajo es poner en conocimiento la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en Unitelec S.A.C., frente a una situación que se manifestó, de tal manera esta investigación ayuda en disminuir los errores que existen y lograr ser más competitivos.

Justificación metodológica, esta investigación tuvo información verídica de fuentes y autores confiables, ya que nos da a conocer un análisis de cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., ya que se manejó instrumentos para la recopilación de datos y permitió obtener buenos resultados para la empresa, esto con el fin de cumplir con el método científico.

Justificación social, el estudio de la variable liderazgo transformacional sirve como un modelo de gestión a los colaboradores de la empresa Unitelec S.A.C., para que puedan analizar y tomar decisiones en los nuevos cambios que se da, para mejora de la organización, por lo tanto, esta investigación ayuda a las empresas tener buenos resultados y hacer frente al mercado.

El objetivo general de la investigación se formuló de la siguiente manera.

Determinar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021.

De tal manera se presentó como objetivos específicos:

- Identificar la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021.
- Identificar la relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021.

- Identificar la relación entre la motivación e inspiración y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelecom S.A.C., Surquillo 2021.
- Identificar la relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelecom S.A.C., Surquillo 2021.

Por consiguiente, en esta investigación se plantea la siguiente hipótesis general.

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelecom S.A.C., Surquillo 2021.

De modo similar, la investigación cuenta con las siguientes hipótesis específicas:

- Existe relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelecom S.A.C., Surquillo 2021.
- Existe relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelecom S.A.C., Surquillo 2021.
- Existe relación entre la motivación e inspiración y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelecom S.A.C., Surquillo 2021.
- Existe relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelecom S.A.C., Surquillo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el estudio se dio a conocer trabajos previos internacionales que presento a continuación.

Salari y Nastiezaie (2020), en el artículo científico titulado, *La relación entre el liderazgo transformador y la intimidación organizativa con el papel mediador de la empatía organizativa*. Tuvieron como objetivo de investigación la relación entre el liderazgo transformacional (L.T.), y la intimidación organizativa, fue un estudio de tipo aplicativo, la población de estudio fue 144 profesores de la ciudad de Saravan, la muestra fue de 105 profesores y el muestreo fue por aleatorio simple; el instrumento es el cuestionario así mismo los resultados obtenidos de acuerdo a la correlación de Pearson y el modelado de ecuaciones estructurales por SPSS y el software de Lisrel. En base a los datos, de coeficiente de correlación del L.T., con la empatía organizacional ($r=0,459$, $p<0,01$), el L.T., con la intimidación organizacional ($r=0,580$, $p<0,01$), la empatía organizacional con la intimidación organizacional ($r=0,516$, $p<0,01$) fue significativa, asimismo respecto al efecto directo del L.T., en la intimidación organizacional ($\beta=0,43$, $t=3,93$), el efecto directo del L.T., en la empatía organizacional ($\beta=0,48$, $t=4,19$), y el efecto directo de la empatía organizacional en la intimidación organizacional ($\beta=0,36$, $t=3,373$) fue significativo, concluyeron que el L.T., tiene una relación positiva y significativa, directa e indirectamente, a través de la variable de mediación de la empatía organizacional con la intimidación organizacional.

Golden y Shriner (2019), en el artículo científico titulado, *Examinar las relaciones entre el liderazgo de transformación y el rendimiento creativo de los empleados: Los efectos moderadores de la cultura organizacional*. Plantearon como objetivo de investigación examinar la cultura organizacional modera las relaciones entre el liderazgo transformacional (L.T.), y el desempeño creativo autoevaluado (C.P.), en los empleados, fue un estudio de tipo aplicado, la población de estudio fue 109 organizaciones, asimismo de 147 profesionales fue la muestra y el muestreo fue por conveniencia; emplearon como instrumento de evaluación la cultura organizacional (O.C.A.I.), los resultados fueron de acuerdo a la estadística de regresión por cuadrados ordinarios (M.C.O.), que indicó que el L.T., fue un predictor significativo del tipo de cultura adhocrática, $b=0.06$, $SE=0.02$, $p<0.01$, pero

el tipo de cultura adhocrática no fue un predictor significativo del C.P. $b=0.16$, $SE=0.218$, $p=0.47$, por lo tanto, el tipo de cultura adhocrática no fue un mediador significativo del L.T., sobre el C.P., así mismo se utilizó el mismo tipo de análisis que indico que el L.T., fue un predictor significativo el tipo de cultura de mercado, $b=0.08$, $SE=0.01$, $p<0.01$, y el tipo de cultura de mercado fue un predictor significativo del C.P., $b=0.55$, $SE=0.21$, $p<0.01$, sin embargo, la variable de la cultura de mercado contenía un intervalo de confianza de 0, por lo que la prueba de medición significativa era nula, entonces el tipo de cultura de mercado no fue un mediador significativo de la L.T., en el C.P. Concluyeron que un tipo de cultura de mercado tiene poca influencia sobre la relación L.T., y C.P., por lo tanto, los líderes transformacionales pueden tener éxito en aumentar la P.C. independientemente de los diferentes niveles de cultura de mercado. Solo el tipo de cultura de adhocracia afectó la relación L.T., y C.P.

Alqatawenh (2018), en el artículo científico titulado, *El estilo de liderazgo transformacional y su relación con la gestión del cambio*. Tuvo como objetivo de identificar la relación de algunas dimensiones del liderazgo transformacional (L.T.), a saber: motivación inspiradora, influencia idealizada, estimulación intelectual y empoderamiento y gestión del cambio en las compañías de seguros jordanas, fue un estudio de tipo aleatorio simple, la población es de 500 empleados de la misma manera la muestra tuvo compuesta por 500 empleados y el muestreo fue por conveniencia; los instrumentos empleados fueron el cuestionario con relación a dimensiones del L.T., los principales resultados de acuerdo a la estadística de Pearson nos indica una relación significativa a $\alpha=0.05$ entre (motivación inspiradora, influencia idealizada, estimulación intelectual y empoderamiento), y la gestión del cambio en las compañías de seguros jornadas, concluyó respecto a las dimensiones del L.T., (Influencia idealizada, Motivación inspiradora, Estimulación intelectual y Empoderamiento), y la gestión del cambio están disponibles en las compañías de seguros de Jordania.

Saif, Khattak y Khan (2016), en el artículo científico titulado, *Relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento ciudadano de la organización (ocb) en el sector de las pymes del Pakistán*. Plantearon como objetivo probar la relación de los diferentes atributos del liderazgo transformacional (L.T.), y el

comportamiento de ciudadanía organizacional (O.C.B.), el estudio es de tipo correlacional, la población de estudio fue la población total de 7435 empleados, la muestra fue de 599 empleados, el muestreo de aleatorio simple y el instrumento empleado fue el cuestionario y los resultados de acuerdo a la estadística de Chi Cuadrado, indican que un desempeño alto es el predictor más significativo del comportamiento de ciudadanía de los empleados que muestra una relación positiva ($B = 0.437$, & $p = .000$) seguido por el atributo de objetivo del grupo ($B = 0.398$ & $p = .000$). Si bien la relación entre la consideración individualizada y la estimulación intelectual tienen una relación significativa pero negativa ($B = -0.097$ $p = 0.001$ y $B = -0.141$ $p = 0.030$), los hallazgos indican que los empleados pueden desempeñarse en cualquier cultura que solo se adapte a su supervivencia, concluyeron que el L.T., está fuertemente relacionado con el comportamiento cívico de los empleados mediante la aplicación de una estrategia apropiada de comportamiento de metas grupales, ya que infundirá suficiente energía entre los empleados para lograr su propia tarea y la de la organización de manera efectiva.

Alturiqi (2019), en el artículo científico titulado, *Explorar la relación entre los componentes del liderazgo transformacional y la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de los seguidores en el sector público*. Tuvo como objetivo de investigación el estudio proporcionar una comprensión mejor y más profunda del proceso subyacente del fenómeno del liderazgo transformacional (L.T.), que se considera ampliamente como el estilo de liderazgo más eficaz, fue de tipo aplicativo el estudio, la población de estudio fue de 205 personales universitario de la facultad de ciencias sociales, de 205 participantes fue la muestra así mismo el muestreo fue por aleatorio; los instrumentos empleados fueron el método mixto, aplicativo y cuestionario, los principales resultados de acuerdo a la estadística de Pearson muestran que dos de las sub dimensiones del L.T., tienen efectos significativamente positivos en dos de las tres necesidades, mientras que una de las sub-dimensiones, la motivación inspiradora, tiene un efecto significativo y negativo en dos de las tres necesidades. La influencia idealizada (atributos), tiene un efecto positivo significativo en la satisfacción de la necesidad psicológica básica de competencia de los seguidores (valor $P = 0,008$), y en la necesidad de autonomía (valor $P = 0,006$). La influencia idealizada (comportamientos), tiene un efecto positivo

significativo sobre la necesidad de competencia (valor $P = 0,037$), y sobre la necesidad de autonomía (valor $P = 0,023$). Además, la motivación inspiradora tiene un efecto negativo significativo sobre la necesidad de competencia (valor $P = 0,002$) y sobre la necesidad de autonomía (el valor P es inferior a $0,001$). Concluyeron al considerar tanto los efectos positivos como los negativos de las sub-dimensiones del L.T., se puede sugerir que ese estilo de liderazgo no es una panacea ni un remedio que resuelve todos los problemas; de hecho, este estilo de liderazgo puede ser tanto el bien como el mal a los seguidores.

Así mismo, en esta investigación se consideró trabajos previos nacionales que se detalla a continuación.

Bendezu (2019), en su investigación titulada, *Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral en el área de Admisión de la Clínica Oftalmológica Confía, San Isidro, 2019*. Tuvo como objetivo de investigación determinar la relación del liderazgo transformacional (L.T.), y el desempeño laboral (D.L.), el estudio fue correlacional y la población es de 42 colaboradores de la misma manera la muestra tuvo compuesta por 42 colaboradores entre hombres y mujeres, así mismo el muestreo fue censal ya que se consideró a toda la población, el instrumento empleado es el cuestionario, tuvo como resultado un coeficiente de Rho Spearman de (0.439). Concluyó que el L.T., si tiene relación con el D.L., en el área de admisión de la C.O.C., con una correlación positiva débil.

Cesar (2018), en su investigación titulada, *Liderazgo transformacional y desempeño directivo en la institución educativa N° 125 "Ricardo Palma", San Juan de Lurigancho - 2017*. Tuvo como objetivo de investigación determinar la relación del liderazgo transformacional (L.T.), y desempeño directivo, el estudio fue correlacional y la población es de 84 docentes de la misma manera la muestra tuvo compuesta por 84 docentes de ambos niveles y el muestreo fue probabilístico aleatorio simple, el instrumento empleado es el cuestionario, tuvo como resultado un coeficiente de Rho Spearman de (0.692). Concluyó que el L.T., si tiene relación con el desempeño directivo en la institución educativa, con una correlación positiva moderada.

Aguilar (2018), en su investigación titulada, *Liderazgo transformacional y desempeño docente en Educación Superior Tecnológica de Huariaca – Pasco 2017*. Tuvo como objetivo de investigación determinar la relación del liderazgo transformacional (L.T.), y el desempeño docente, el estudio es descriptivo correlacional y la población es de 117 estudiantes de las tres carreras profesionales, de la misma manera la muestra tuvo compuesta por 117 y el muestreo fue probabilístico aleatorio simple, el instrumento empleado es el cuestionario, tuvo como resultado un coeficiente de Rho Spearman de (0.864). Concluyó que el L.T., si tiene relación con el desempeño docente, con una correlación positiva considerable.

Rojas (2017), en la investigación titulada, *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016*. Tuvo como objetivo de su investigación determinar la relación del liderazgo transformacional (L.T.), y el desempeño laboral (D.P.), el tipo de estudio es correlacional y la población es de 331 colaboradores administrativos, de la misma manera la muestra tuvo compuesta por 50 colaboradores administrativos y el muestreo es probabilístico aleatorio simple, el instrumento empleado es el cuestionario, tuvo como resultado un coeficiente de Rho Spearman de (0.113). Concluyó que el L.T., no tiene relación con el D.L., de los colaboradores administrativos.

Evangelista (2018), en su investigación titulada, *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018*. Tuvo como objetivo de investigación determinar la relación del liderazgo transformacional (L.T.), y el compromiso organizacional, el estudio es descriptivo correlacional, y la población es de 202 enfermeros de la misma manera la muestra tuvo compuesta por 115 enfermeros y el muestreo fue probabilístico aleatorio simple, el instrumento empleado es el cuestionario, tuvo como resultado un coeficiente de Rho Spearman de (0.770). Concluyó que el L.T., si tiene relación con el compromiso organizacional, con una correlación positiva moderada.

Continuando con el estudio, se recolectó información en relación a la primera variable liderazgo transformacional, un conjunto de concepciones de diferentes autores.

Desde el punto de vista de Goodman (2019), expresa que son individuos creativos e innovadores, tienen como propósito mejorar los procesos de la organización y hacer cambios orientados a las soluciones que aumentarán la productividad y mejorarán creando un entorno de trabajo positivo. Desde la posición de Kodama (2017), refiere que proporciona una visión diferente de un estilo de liderazgo tradicional de elementos de arriba hacia abajo para liderar a los subordinados, asimismo empodera a los profesionales como, también los motiva para lograr su visión. Empleando las palabras de Goldman, Baugher y Jironet (2016), manifiestan que es el individuo que toma decisiones de forma diferente y tiene una percepción del entorno más precisa, y hace realidad su visión atrayendo a las personas a esa nueva realidad logrando un cambio en la organización. A juicio de Vuyisile (2015), menciona que es la persona que busca garantizar la confianza y el respeto en el lugar de trabajo, a quien lo tratan con admiración sus compañeros e introduce cambios positivos necesarios en cualquier organización. Citando a Bonini (2015), refiere que es aquel individuo que tiene pasión, persistencia y perseverancia, están impulsados por una causa o un propósito que es más grande que ellos, dentro de esa creencia hay una certeza que no pueden hacerlo solos. Teniendo en cuenta a Bass (1999), citado por Mendoza y Ortiz (2006), mencionan al liderazgo transformacional como una herramienta estratégica de motivación a los colaboradores, en realizar las cosas más que ellos mismos esperaban, realizando cambios en las organizaciones. Desde el punto de vista de Mangkunegara y Miftahuddin (2016), refieren que es la persona que aumenta la autoconfianza del individuo, y también en el grupo de la organización e intenta mover la atención de los subordinados para la consecución del rendimiento. Como Manzoor, Wei, Nurunnabi, Subhan, Shah y Fallatah (2019), refieren que es el individuo que identifica el cambio necesario, creando una visión que guía mediante la inspiración, y ejecutando el cambio junto con los miembros comprometidos de un grupo. Empleando las palabras de Khan, Khan, Soomro y Khan (2020), expresan que aquellos líderes pueden motivar a sus subordinados a ir más allá de lo que antes

creían posible, concentrándose así en la visión del futuro. Según Jalal (2019), como se citó en Al-nwaiqah (2020), refiere que es el estilo de liderazgo que describe un proceso de interacción humana entre el líder y el subordinado a través del cual se elevan mutuamente a niveles superiores de moralidad y motivación. Desde la posición de Bro y Jensen (2020), indican que es un conjunto de comportamientos destinados a animar a los empleados a trascender su propio interés alcanzando objetivos propuestos por la organización. Como Shan y Iqbal (2017), manifiestan que implican en la toma de decisiones a los colaboradores y les animan a pensar de forma crítica en la búsqueda de nuevos enfoques para resolver problemas. Desde la posición de Montano, Reeske, Franke y Hüffmeier (2017), sostienen que motiva al individuo para que trasciendan sus propios intereses asimismo, acepten y alcancen objetivos difíciles y desafiantes que los seguidores no habrían perseguido de otro modo. Desde el punto de vista de Sürücü, Maşlakçı y Şeşen (2021), refieren que son dignos de confianza, honestos, creíbles, transparentes en sus relaciones, éticos en sus acciones y moralmente desarrollados que aportan la ventaja competitiva en la organización. A juicio de Matthew (2017), refiere que se caracteriza como un guía que trabaja con sus colaboradores para identificar el cambio necesario, crea una visión que guía mediante la inspiración y ejecuta el cambio con los miembros comprometidos de un grupo. Como Zeinab, Khorasan y Eskandani (2019), consideran que ellos crean retos y expectativas, además de permitir que otras personas alcancen niveles más altos de rendimiento, tienen la capacidad aportar un mejor cambio en sus empleados.

Por consiguiente, se presentó la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones de acuerdo a las teorías de los trabajos previos de la investigación.

Según Sorensen y Broome (2017), refieren que es aquel individuo que tiene humildad mirando más allá de la misión de la organización y el valor del trabajo de los demás, utilizando las habilidades, como escuchar, empatizar y el coaching.

Empleando las palabras de Maleehah (2019), refiere que tiene una sólida relación el individuo con los trabajadores el cual comprende instruir, sintonizar, atender las necesidades y los deseos individuales en la organización.

Desde la posición de Holsinger (2018), expresa que implica a la persona por motivar a los demás proporcionando significado y desafío al trabajo entre colaboradores además hablan con optimismo y entusiasmo sobre los logros con una visión para alcanzarlos.

Como Cervantes (2015), señala que la influencia idealizada ocurre cuando los colaboradores se comportan y sirven como modelos a seguir, además de tener un alto estándar de comportamiento ético y moral.

Continuando con el estudio, se recolectó información en relación a la segunda variable desempeño laboral, para lo cual citaremos a varios autores.

Citando a Annamaria (2016), menciona que es el impulsor que hace cumplir la tarea requerido en el trabajo, estos individuos laboran de manera responsable al momento de realizar sus actividades asignadas, para conseguir los objetivos comunes de la organización. Como Joe (2018), refiere que es el enfoque eficaz para el logro del trabajo, son a menudo la forma más práctica para obtener rápida actuación de mejora, sobre todo en situaciones de la presión del tiempo, con recursos limitados. Según Rao (2016), expresa que la gestión del desempeño laboral implica definir el rendimiento, comprender las competencias requeridas para realizar diversas tareas asociadas al mismo, desarrollando las competencias y crear la motivación necesaria. Desde la posición de Bussin (2017), manifiesta que el individuo tiene que hacer sus obligaciones asignadas de forma correcta y eficiente en coordinación continuamente con sus compañeros esto proporcionará información positiva generando un buen ambiente. Citando a Herrera, Ramírez y Rosas (2017), refieren que es una acción en el trabajo que presenta el individuo teniendo la capacidad de desarrollar sus actividades y funciones responsables que tiene que cumplir dentro de su cargo en la organización. Según Chiavenato (2000), argumentó que el desempeño laboral es la conducta del individuo que tiene como procedimiento buscar las metas esperadas, este establece el plan propio para lograr lo deseado dentro de una organización. Como Vaart (2021), refiere que son comportamientos y acciones que apoyan los objetivos de la organización, estos individuos de alto rendimiento deben ser recompensados con primas y oportunidades de ascenso. Según Wang, Chen, Yang y Juan (2021), refieren que

el desempeño del trabajo es un término para la transacción entre un empleador y un empleado, y es la muestra de comportamientos relacionados con el logro de las metas en la organización. Citando a Ariyabuddhiphongs y Kahn (2017), mencionan que el rendimiento en el trabajo puede definirse como la medida en que los empleados realizan con éxito sus tareas cumpliendo sus obligaciones asignadas. Como Uddin, Rahman y Rahman (2017), manifiestan que el rendimiento es la expresión final del esfuerzo de un individuo mediante su capacidad y desenvolvimiento en sus actividades encomendadas. Desde el punto de vista Prentice y Thaichon (2019), mencionan que el desempeño en el trabajo se refiere a la capacidad en la que un individuo realiza buenas acciones en su trabajo, cumpliendo responsabilidades incluidas en los requisitos formales del puesto. Como Francis, Alagas y Jambulingam (2018), expresan que el desempeño en el trabajo se refiere a los comportamientos y voluntades de los miembros que comprende a los empleados que contribuyen o tienen un impacto negativo en la empresa. Según Hsieh (2016), refiere como un constructo multidimensional que consiste en comportamientos específicos de la tarea, comportamientos no específicos de la tarea, tareas de comunicación escrita y oral, esfuerzo y disciplina personal. Empleando las palabras de Xiaojun (2017), manifiesta que el desempeño de un empleado se precisa como su eficacia general, mediante sus acciones y comportamientos al desarrollar sus actividades en el trabajo. Desde el punto de vista de Kanat-Maymon y Reizer (2017), manifiestan que el desempeño en el trabajo se define como acciones y comportamientos volitivos. Como Gridwichai, Kulwanich, Piromkam y Kwanmuangvanich (2020), mencionan que son las habilidades y capacidades donde cada empleado se encarga de desempeñar mejor sus funciones y tareas que conlleva a tener un mejor rendimiento en el trabajo.

Por consiguiente, se presentó las dimensiones de la segunda variable de estudio.

De acuerdo a la dimensión factores actitudinales según Cáceres (2019), menciona que son aquellos factores que se evidencian a través de las actitudes como: la disciplina, la solidaridad, la iniciativa, responsabilidad, aspecto personal, creatividad, ganas de superación.

Asimismo la dimensión factores operativos según Meléndez y Montenegro (2020), refieren que los factores operativos comprende, tener conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

3.1.1. Enfoque

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, donde se empleó la recopilación de la información mediante cálculos estadísticos para poder contrastar la hipótesis. Como dicen Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que, en base a la medición prueba la hipótesis y cálculos estadísticos, se utilizó la recolección de datos con enfoque cuantitativo, así mismo se establecieron pautas para demostrar las teorías y patrones de comportamiento.

3.1.2. Tipo

La investigación fue de tipo aplicada porque estuvo orientada a resolver problemas en la sociedad. Según Ñaupas, Palacios, Valdivia y Romero (2018), mencionan que es aplicada por que se enfocan en los resultados de la investigación básica pura o elemental, está encaminada a solucionar los problemas generales de una comunidad, región o país.

3.1.3. Nivel

La investigación tuvo un nivel correlacional que busca concretar una relación entre las variables. Según Behar (2008), manifiesta que es la relación o vínculos de diversos fenómenos entre sí, lo primordial de esta investigación es saber la variable cómo se comporta, conociendo el comportamiento de la otra variable común mente es decir se evalúan el nivel de correlación en ambas variables.

3.1.4. Diseño

El diseño es de tipo no experimental, porque ambas variables no se manipulan y se presenta como se observa en la realidad. Según Bernardo, Encinas y Menacho (2015), mencionan que el diseño de tipo no experimental se desarrolla sin hacer la manipulación de las variables, lo que se realizó es la observación de los fenómenos tal y como se dan en su ámbito natural, después se analiza.

La investigación fue de corte transeccional o transversal porque es utilizada para observar y analizar en un momento exacto del estudio. Según Fresno (2019), menciona que es de corte transeccional o transversal que recolecta datos al

instante en un tiempo determinado, asimismo su finalidad es describir ambas variables y analiza el hecho en el momento que ocurre.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables son cualitativas y mediante la descomposición se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo. Según Amelia, Naranjo, Lomas y Merlo (2019), manifiestan que el estudio cualitativo, describe lo intrínseco y extrínseco comprendiendo al fenómeno de estudio dentro de su realidad. Así mismo podemos describir que las variables fueron cualitativas con un enfoque cuantitativo.

3.2.1. Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Bass (1999), citado por Mendoza y Ortiz (2006), menciona que es una herramienta estratégica de motivación a los colaboradores, en realizar las cosas más que ellos mismos esperaban, realizando cambios en las organizaciones.

Definición operacional

La medición de la variable liderazgo transformacional se realizó mediante el cuestionario y la escala de valoración o medición Likert considerando un total de 46 ítems. (Ver Anexo 1).

3.2.2. Desempeño laboral

Definición conceptual

Teniendo en cuenta a Chiavenato (2000), manifiesta que el desempeño laboral es la conducta del individuo que tiene como procedimiento buscar las metas esperadas, este establece el plan propio para lograr lo deseado en una empresa.

Definición operacional

La medición de la variable desempeño laboral se realizó mediante el cuestionario y la escala de valoración o medición Likert considerando un total de 24 ítems, fue medida mediante la capacidad laboral, desenvolvimiento y eficiencia en los colaboradores de una organización. (Ver Anexo 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es un conjunto de individuos que están caracterizados en un determinado entorno. Desde la posición de Arias, Villasís y Miranda (2016), refieren que es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que fue el referido para seleccionar la muestra donde se cumple criterios predeterminados. Por lo siguiente estuvo conformado la población por 237 trabajadores de la empresa Unitelec S.A.C.

La población finita son aquellos individuos que se conoce su cantidad para el estudio. Como Díaz, Ojeda y Valderrába (2016), refieren que una población objetivo es finita si está definida y reconocida en el sentido que quiénes y cuáles son sus unidades. Por lo tanto, la población de este estudio es finita.

3.3.2. Criterios de selección

Criterio de inclusión

En esta investigación se consideró a todos los colaboradores que pertenecen a la empresa Unitelec, que están laborando en la sub estación de Tocache, departamento de San Martín.

Criterio de exclusión

En esta investigación no se consideró a los colaboradores que no pertenecen a la empresa Unitelec, que están laborando en la sub estación Tocache, departamento San Martín.

3.3.3. Muestra

La muestra es una parte que representa la población que se consideró para realizar el estudio. Como Sánchez, Reyes y Mejía (2018), manifiestan que es un segmento representativo extraídos de una población que tienen características en común. Así mismo de acuerdo a la aplicación del cálculo de la muestra, se obtuvo una muestra conformada por 170 colaboradores. (Ver anexo 2).

3.3.4. Muestreo

El estudio utilizó el muestreo probabilístico por que se toma en cuenta de acuerdo a los criterios y la selección de los participantes del estudio. Como afirma

Mantilla (2015), propone básicamente que esta técnica involucra la selección de una muestra al azar de todas las personas dentro de una población a ser estudiada. Sin embargo, por tener los componentes de la muestra, características homogéneas se toma en consideración en el estudio un muestreo no probabilístico por conveniencia. Como Ochoa (2015), indica que un muestreo por conveniencia consiste que el investigador elige deliberadamente a quien tomar los datos y por lo tanto el investigador considero una cantidad de 50 colaboradores, además esto es debido a que muchos empleados se encuentran en suspensión perfecta por la situación crítica de las restricciones protocolares del estado en cuanto al cuidado de la salud por esta pandemia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La encuesta es una técnica de recopilación de la información a través de una serie de preguntas. Teniendo en cuenta a Benjamín (2015), refiere que la encuesta es utilizada para recopilación de datos que sirve como base para el análisis y contrastación de la hipótesis. De acuerdo a lo mencionado se aplicó la técnica de la encuesta.

3.4.2 Instrumento

El cuestionario es un instrumento con una serie de preguntas específicas referidas al tema de estudio. Como Navarro, Jiménez, Rappoport y Thoilliez (2017), manifiestan que es la información que se presenta, forma parte de una técnica de recolección de datos. Por lo tanto se empleó el instrumento cuestionario. (Ver Anexo 4).

Validez

La validez es el grado de exactitud del instrumento que pretende medir. Desde la posición de Niño (2011), menciona que es una cualidad del instrumento que se encarga de medir la consistencia y coherencia de la variable con efectividad. Asimismo, se consideró la aprobación por juicio de tres expertos en la materia quienes validaron los instrumentos estableciendo los ítems con relación a los indicadores y variables. (Ver Anexo 3).

Tabla 1*Validación por juicio de expertos: Liderazgo transformacional*

| Criterio | Exp.01 | Exp.02 | Exp.03 | TOTAL |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|
| Claridad | 87 | 85 | 87 | 259% |
| Objetividad | 88 | 85 | 88 | 261% |
| Pertinencia | 88 | 85 | 88 | 261% |
| Actualidad | 88 | 85 | 91 | 264% |
| Organización | 89 | 85 | 89 | 263% |
| Suficiencia | 88 | 85 | 88 | 261% |
| Intencionalidad | 88 | 85 | 90 | 263% |
| Consistencia | 88 | 85 | 88 | 261% |
| Coherencia | 88 | 85 | 88 | 261% |
| Metodología | 88 | 85 | 91 | 264% |
| | | | Total | 2618% |
| | | | Cv | 87.27% |

De acuerdo a la tabla 1 donde se visualiza la validez por juicio de expertos, lo cual corresponde a la primera variable de la investigación, liderazgo transformacional que obtuvo un 87.27% que indica que el instrumento es aplicable.

Tabla 2*Validación por juicio de expertos: Desempeño laboral*

| Criterio | Exp.01 | Exp.02 | Exp.03 | TOTAL |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|
| Claridad | 85 | 87 | 87 | 259% |
| Objetividad | 88 | 87 | 92 | 261% |
| Pertinencia | 88 | 87 | 90 | 261% |
| Actualidad | 88 | 87 | 89 | 264% |
| Organización | 91 | 87 | 91 | 263% |
| Suficiencia | 88 | 87 | 89 | 261% |
| Intencionalidad | 88 | 87 | 91 | 263% |
| Consistencia | 89 | 87 | 89 | 261% |
| Coherencia | 88 | 87 | 88 | 261% |
| Metodología | 90 | 87 | 92 | 264% |
| | | | Total | 2651% |
| | | | Cv | 88.37% |

De acuerdo a la tabla 2 donde se visualiza la validez por juicio de expertos, lo cual corresponde a la segunda variable de la investigación, desempeño laboral que obtuvo un 88.37% que indica que el instrumento es aplicable.

Por consiguiente, se muestra en la tabla 3 nombres de los tres expertos que con mucha cautela y compromiso fueron quienes validaron nuestro instrumento.

Tabla 3*Juicio de expertos*

| Nombre de los expertos | | |
|-------------------------------|-----|------------------------------|
| Experto 1 | Dr. | La Cruz Arango Óscar David |
| Experto 2 | Dr. | Bardales Cárdenas Miguel |
| Experto 3 | Mg. | Aramburú Geng Carlos Abraham |

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento de medición es el valor donde los resultados tienen coherencia en lo que se desea medir. Teniendo en cuenta a Taber (2017), menciona que él es el grado de consistencia interna donde los ítems se encargan de medir la misma variable de interés y a su vez sea homogénea. Por lo tanto, esta herramienta se orientó en calcular el nivel de confiabilidad del instrumento de estudio. (Ver anexo 5).

Tabla 4*Estadístico de fiabilidad global*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,908 | 70 |

De acuerdo en la tabla 4 se utilizó el Alfa de Cronbrach general obteniendo un resultado de 0.908 lo que demuestra tiene un elevado nivel de confiabilidad por lo que es confiable para su aplicación.

Tabla 5*Estadístico de confiabilidad específico liderazgo transformacional*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,874 | 46 |

De acuerdo a la tabla 5 se obtuvo un resultado de 0.874, la cual refiere a que el nivel de confiabilidad es aceptable para ser empleado en el estudio.

Tabla 6*Estadístico de confiabilidad específico de desempeño laboral*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,796 | 24 |

De acuerdo a la tabla 6 se obtuvo un resultado de 0.796, la cual refiere a que el nivel de confiabilidad es aceptable para ser empleado en el estudio.

3.5. Procedimientos

La recolección de información fue sistemática donde se realizó desde el cuadro de operacionalización de las variables que descompone sus respectivas dimensiones e indicadores, así mismo se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que comprende 70 items o preguntas de acuerdo a los indicadores que se desarrolló en la empresa Unitelec S.A.C., después de obtener la información total de los encuestados se procedió a ordenar los datos obtenidos en el programa de Microsoft Excel 2016. Por consiguiente, la información recopilada fue transferida al Software SPSS V25, seguidamente se realizó la sumatoria por variables, dimensiones e indicadores de estudio con el propósito de medir el coeficiente estadístico para comprobar las hipótesis planteada en esta investigación, las cuales fueron representadas mediante figuras y tablas.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Análisis de datos descriptivo

Para los análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva que permite realizar una síntesis sobre los resultados obtenidos a través de gráficas, tablas o cuadros. De acuerdo a Echenique (2017), refiere que es un conjunto de técnicas y medidas que se determinan mediante los datos obtenidos en forma de tablas y gráficos. Así mismo se recolectó los datos del estudio, donde se obtuvo los resultados por un programa estadístico SPSS Statistics en su versión 25, como también el programa Excel para la tabulación de los datos obtenidos de la ejecución del cuestionario que brindó el resultado de las variables.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

Así mismo se empleó el método de análisis inferencial. Según, Salazar y Del Castillo (2018), manifiestan que en esta rama de la estadística, se intenta obtener conclusiones de una determinada población, mediante el estudio de una muestra representativa extraída de ella. Así mismo con los datos obtenidos de acuerdo al valor, se pudo establecer el valor de los parámetros. Ya que, para ello utilizó la prueba de la hipótesis que determinó si existe relación entre las variables a través del coeficiente de correlación Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se aplicó los lineamientos establecidos por la universidad César Vallejo, cumpliendo las normas APA, y respetando la veracidad y la propiedad intelectual de los autores citados. Asimismo, al ejecutar el cuestionario fue de forma anónima, con el fin de guardar la confidencialidad de la información suministrada, esto se realizó con el pleno consentimiento de Unitelecom S.A.C., de esta manera se manifestó el nivel de ética profesional.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

4.1.1 Estadística descriptiva de liderazgo transformacional

Tabla 7

Resultado descriptivo de liderazgo transformacional

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 17 | 34,0 | 34,0 |
| De acuerdo | 33 | 66,0 | 66,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |

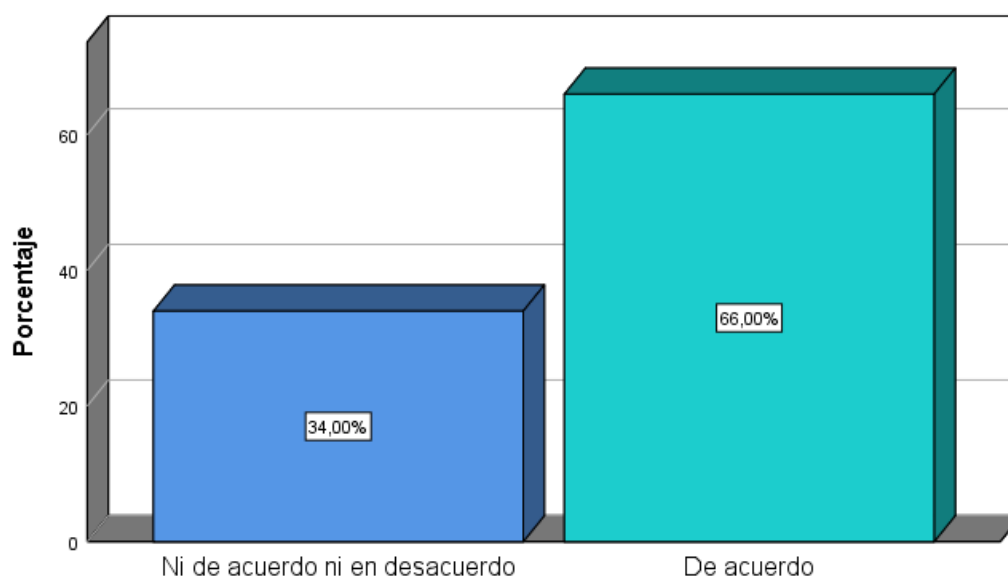


Figura 1. Descriptivo de liderazgo transformacional

En cuanto a la tabla 7 y figura 1 demostramos con respecto a la primera variable de 50 encuestados manifiestan en un 66% de acuerdo, teniendo en cuenta a 33 colaboradores, del mismo modo un 34% indican ni de acuerdo ni en desacuerdo con un total de 17 colaboradores, de esta manera se evidencia que en la empresa si están aplicando el liderazgo transformacional.

4.1.2 Estadística descriptiva de desempeño laboral

Tabla 8

Resultado descriptivo de desempeño laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 16 | 32,0 | 32,0 |
| De acuerdo | 34 | 68,0 | 68,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |

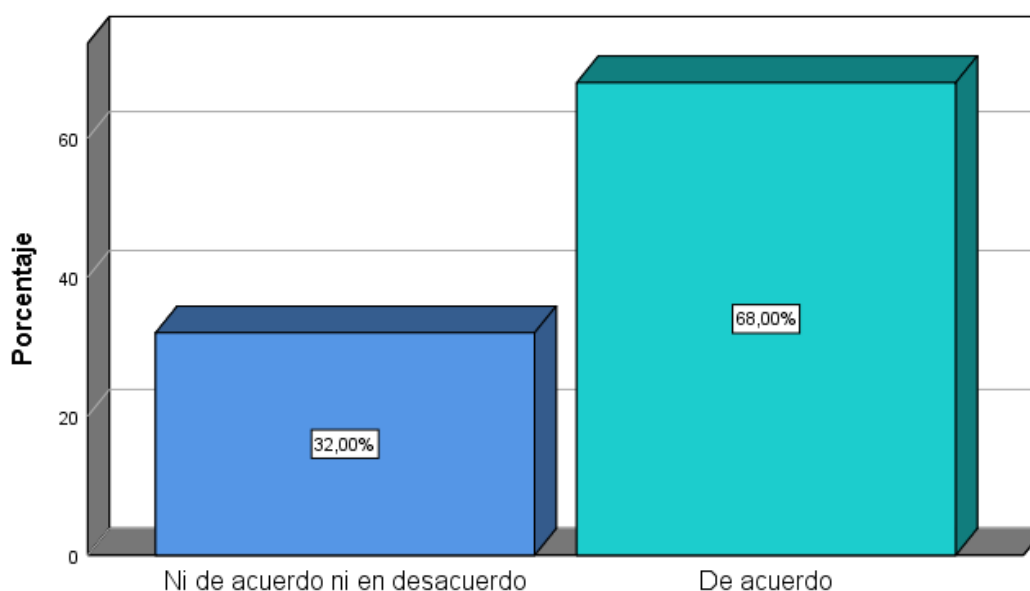


Figura 2. Descriptivo de desempeño laboral

En cuanto a la tabla 8 y figura 2 demostramos con respecto a la segunda variable de 50 encuestados manifiestan en un 68% de acuerdo con 34 colaboradores, por otro lado un 32% mencionan ni de acuerdo ni en desacuerdo con 16 colaboradores, podemos deducir que el desempeño laboral se está desarrollando de manera considerable en la organización.

4.1.3 Estadística descriptiva estimulación intelectual

Tabla 9

Resultado descriptivo de estimulación intelectual

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 8 | 16,0 | 16,0 |
| De acuerdo | 42 | 84,0 | 84,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |

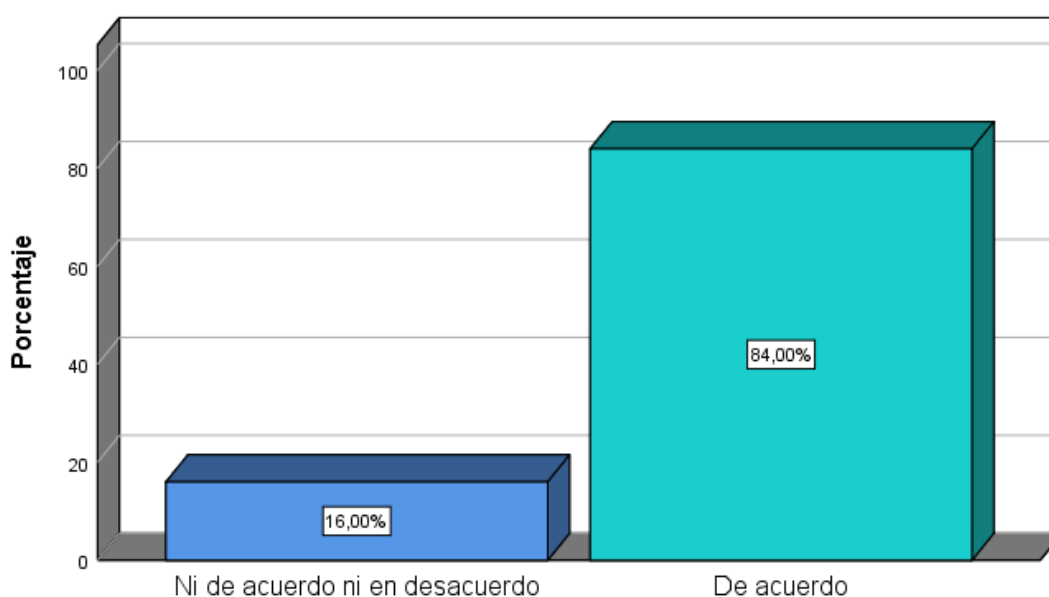


Figura 3. Descriptivo de estimulación intelectual

En cuanto a la tabla 9 y figura 3 demostramos con respecto a la primera dimensión de 50 encuestados manifiestan en un 84% de acuerdo 42 colaboradores, mientras que un 16% refiere ni de acuerdo ni en desacuerdo, podemos concluir que se está dando la estimulación intelectual en los colaboradores según nos muestra el grafico.

4.1.4 Estadística descriptiva de consideración individualizada

Tabla 10

Resultado descriptivo de consideración individualizada

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|
| En desacuerdo | 1 | 2,0 | 2,0 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 24 | 48,0 | 48,0 |
| De acuerdo | 25 | 50,0 | 50,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |

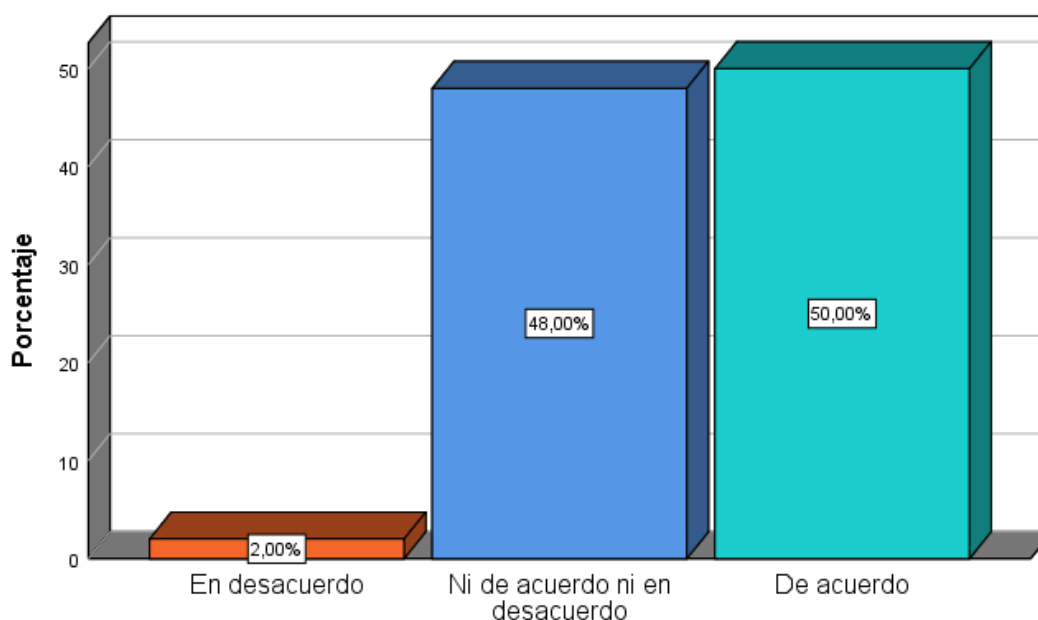


Figura 4. Descriptivo de consideración individualizada

En cuanto a la tabla 10 y figura 4 demostramos con respecto a la segunda dimensión respondieron de 50 encuestados manifiestan en un 50% de acuerdo con 25 colaboradores, mientras que un 48% respondieron 24 colaboradores, refiere que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, el 2% opina en desacuerdo, de esta manera se evidencia que en la empresa se está aplicando la consideración individualizada en los colaboradores.

4.1.5 Estadística descriptiva de motivación e inspiración

Tabla 11

Resultado descriptivo de motivación e inspiración

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 2,0 | 2,0 |
| En desacuerdo | 4 | 8,0 | 8,0 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 13 | 26,0 | 26,0 |
| De acuerdo | 28 | 56,0 | 56,0 |
| Totalmente de acuerdo | 4 | 8,0 | 8,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |

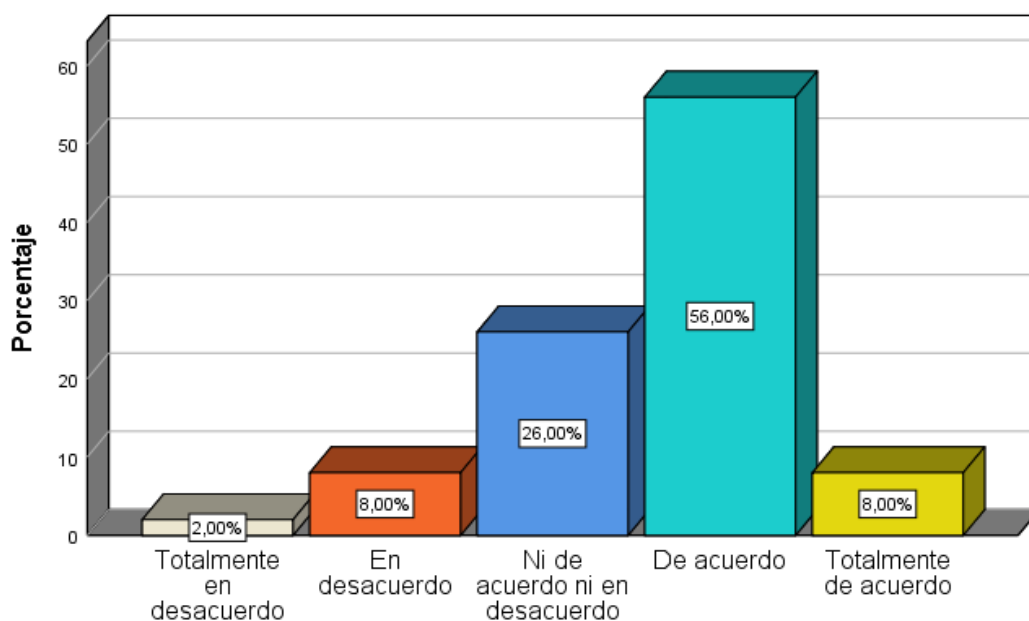


Figura 5. Descriptivo de motivación e inspiración

En cuanto a la tabla 11 y figura 5 demostramos con respecto a la tercera dimensión de 50 encuestados manifiestan en un 56% de acuerdo con 28 colaboradores, asimismo otro porcentaje de 26% indican ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, el 8% refiere en desacuerdo, por otro lado otra cantidad de 8% respondieron totalmente de acuerdo y un 2% indica totalmente en desacuerdo, de esta manera se evidencia la motivación en la empresa.

4.1.6 Estadística descriptiva influencia idealizada

Tabla 12

Resultado descriptivo de influencia idealizada

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|
| En desacuerdo | 3 | 6,0 | 6,0 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 5 | 10,0 | 10,0 |
| De acuerdo | 37 | 74,0 | 74,0 |
| Totalmente de acuerdo | 5 | 10,0 | 10,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |

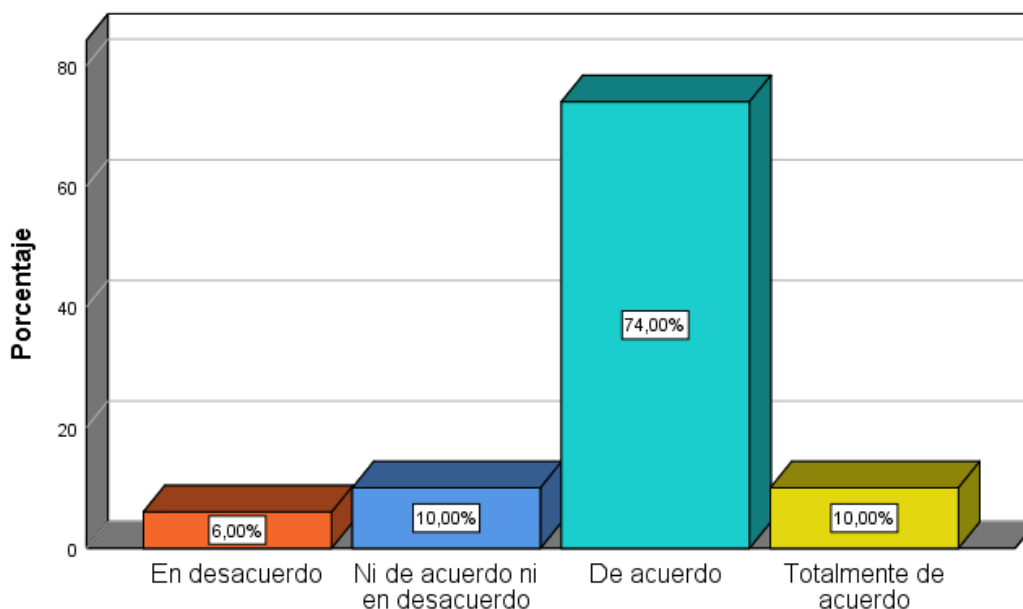


Figura 6. Descriptivo de influencia idealizada

En cuanto a la tabla 12 y figura 6 demostramos que, con respecto a la cuarta dimensión de 50 encuestados manifiestan en un 74% de acuerdo con 37 colaboradores, así mismo un 10% indican ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, otro 10% refiere totalmente de acuerdo, por otro lado otra cantidad de 6% respondieron en desacuerdo, podemos concluir que la mayor parte de los colaboradores tienen una influencia idealizada con la empresa.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Para la realización de la prueba de normalidad tuvimos en cuenta el tipo de distribución de nuestros elementos si eran paramétricos o no paramétricos.

H₀: La distribución estadística de la muestra es normal

H₁: La distribución estadística de la muestra no es normal

Regla de decisión:

Si el valor de Sig. ≤ 0.05 , rechaza la hipótesis nula (H₀)

Si el valor de Sig. > 0.05 , acepta la hipótesis nula (H₀)

Tabla 13

Prueba de normalidad de liderazgo transformacional y el desempeño laboral

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Liderazgo transformacional | ,421 | 50 | ,000 | ,599 | 50 | ,000 |
| Desempeño laboral | ,431 | 50 | ,000 | ,588 | 50 | ,000 |

a. Correlación es significación de Lilliefors

En cuanto la tabla 13 se obtuvo resultados de acuerdo al estadístico de Kolmogororov-Smirnov^a y una significancia de ($0,000 < 0,05$), que indica que no tiene una distribución normal en ambas variables y, por consiguiente, se realizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Se realizó un procedimiento donde los datos que se obtuvieron de la muestra proporcionaron si la hipótesis se acepta o se rechaza, de acuerdo al Baremo de estimación de Rho Spearman. (Ver anexo 6).

Prueba de hipótesis general del liderazgo transformacional y el desempeño laboral.

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021.

H₁: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021.

Estrategia de la prueba:

Si el valor de Sig. \leq 0.05, rechaza la hipótesis nula (H₀)

Si el valor de Sig. $>$ 0.05, acepta la hipótesis nula (H₀)

Tabla 14

Prueba de hipótesis general del liderazgo transformacional y el desempeño laboral

| | | | Liderazgo transformacional | Desempeño laboral |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo transformacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,684** |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,684** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | | N | 50 | 50 |

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

En cuanto la tabla 14 como resultado se obtuvo una correlación de Rho Spearman 0,684, asimismo tiene un nivel de correlación positiva considerable, y una significancia ($0,000 < 0,05$), en consiguiente se rechazó la hipótesis nula H₀ donde indica que no existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021, por la cual se aceptó la hipótesis alterna H₁ donde indica que existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021.

Prueba de hipótesis específica de estimulación intelectual y el desempeño laboral.

H₀: No existe relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021.

H₁: Existe relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021.

Estrategia de la prueba:

Si el valor de Sig. \leq 0.05, rechaza la hipótesis nula (H₀)

Si el valor de Sig. $>$ 0.05, acepta la hipótesis nula (H₀)

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica de estimulación intelectual y desempeño laboral

| | | | Estimulación intelectual | Desempeño laboral |
|-----------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Estimulación intelectual | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,519** |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | Desempeño laboral | N | 50 | 50 |
| | | Coeficiente de correlación | ,519** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | | N | 50 | 50 |

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

En cuanto a la tabla 15 como resultado se obtuvo una correlación de Rho Spearman 0,519, asimismo tiene un nivel de correlación positiva considerable, y una significancia ($0,000 < 0,05$), en consiguiente se rechazó la hipótesis nula H₀ donde indica que no existe relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna H₁ donde indica que existe relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021.

Prueba de hipótesis específica de consideración individualizada y el desempeño laboral.

H₀: No existe relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021.

H₁: Existe relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021.

Estrategia de la prueba:

Si el valor de Sig. \leq 0.05, rechaza la hipótesis nula (H₀).

Si el valor de Sig. $>$ 0.05, acepta la hipótesis nula (H₀).

Tabla 16

Prueba de hipostasis específica de consideración individualizada y el desempeño laboral

| | | | Consideración individualizada | Desempeño laboral |
|-----------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Consideración individualizada | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,528** |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,528** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | | N | 50 | 50 |

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

En cuanto a la tabla 16 como resultado se obtuvo una correlación de Rho Spearman 0,528, asimismo tiene un nivel de correlación positiva considerable, y una significancia ($0,000 < 0,05$), en consiguiente se rechazó la hipótesis nula H₀ donde indica que no existe relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna H₁ donde indicó que existe relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021.

Prueba de hipótesis específica de motivación e inspiración y el desempeño laboral.

H₀: No existe relación entre la motivación e inspiración y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021.

H₁: Existe relación entre la motivación e inspiración y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021.

Estrategia de prueba:

Si el valor de Sig. \leq 0.05, rechaza la hipótesis nula (H₀).

Si el valor de Sig. $>$ 0.05, acepta la hipótesis nula (H₀).

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica de motivación e inspiración y el desempeño laboral

| | | | Motivación e inspiración | Desempeño laboral |
|-----------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Motivación e inspiración | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,624** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| Rho de Spearman | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,624** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

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

En cuanto a la tabla 17 como resultado se obtuvo una correlación de Rho Spearman 0,624, asimismo tiene un nivel de correlación positiva considerable, y una significancia ($0,000 < 0,05$), en consiguiente se rechazó la hipótesis nula H₀ donde indica que no existe relación entre la motivación e inspiración y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna H₁ donde indicó que existe relación entre la motivación e inspiración y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021.

Prueba de hipótesis específica de Influencia idealizada y el desempeño laboral.

H₀: No existe relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021

H₁: Existe relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021.

Estrategia de la prueba:

Si el valor de Sig. \leq 0.05, rechaza la hipótesis nula (H₀).

Si el valor de Sig. $>$ 0.05, acepta la hipótesis nula (H₀).

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica de influencia idealizada y desempeño laboral

| | | | Influencia idealizada | Desempeño laboral |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Influencia idealizada | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,440** |
| | | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | Desempeño laboral | N | 50 | 50 |
| | | Coeficiente de correlación | ,440** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | | N | 50 | 50 |

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

En cuanto a la tabla 18 como resultado se obtuvo una correlación de Rho Spearman 0,440, asimismo tiene un nivel de correlación positiva media, y una significancia ($0,000 < 0,05$), en consiguiente se rechazó la hipótesis nula H₀ donde indica que no existe relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna H₁ donde indicó que existe relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021.

V. DISCUSIÓN

Mediante la discusión se comparó los resultados que se obtuvo en la investigación con los antecedentes que se mencionaron en el estudio.

Como primer objetivo general, es determinar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021, de acuerdo los resultados que se obtuvo en la tabla 14 se evidencian un nivel de correlación positiva considerable ($Rho=0.684$), y significativa ($0,000<0,05$), indica que existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., información obtenida que, en su comparación con lo investigado por Rojas (2017), en su tesis titulada, Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue – Lima 2016, de acuerdo en los resultados obtenidos se evidencia una correlación positiva débil ($Rho=0.113$), y significativa ($0,436>0,05$), indica que no existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital nacional Hipólito Unánue. Con estos resultados se discrepa que no se relaciona el liderazgo transformacional con el desempeño laboral. Desde el punto de vista de Goodman (2019), expresa que son individuos creativos e innovadores, tienen como propósito mejorar los procesos de la organización y hacer cambios orientados a las soluciones que aumentarán la productividad y mejorarán creando un entorno de trabajo positivo.

Como segundo objetivo específico, es identificar la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021, de acuerdo a los resultados que se obtuvo en cuanto a la tabla 15 se evidencia una correlación positiva considerable ($Rho=0,519$), y significativa ($0,000<0,05$), indica que existe relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., información obtenida que, en su comparación con lo investigado por Bendezu (2019), en su investigación titulada, Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral en el área de Admisión de la Clínica Oftalmológica Confía, San Isidro 2019, en cuanto a los resultados obtenidos se evidencia una correlación positiva débil ($Rho=0,439$), y significativa ($0,004<0,05$), indica que existe relación entre el liderazgo

transformacional y el desempeño en el área de Admisión de la Clínica Oftalmológica Confía. Con estos resultados se coincide que si se relaciona la estimulación intelectual con el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.519 y el coeficiente de correlación del autor Bendezu es de 0.439. Desde la posición de Kodama (2017), refiere que proporciona una visión diferente de un estilo de liderazgo transformacional de elementos de arriba hacia abajo para liderar a los subordinados, asimismo empodera a los profesionales como, también los motiva para lograr su visión.

Como tercer objetivo específico, es identificar la relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021, de acuerdo a los resultados que se obtuvo, en cuanto a la tabla 16 se evidencia una correlación positiva considerable ($Rho=0,528$), y significativa ($0,000<0,05$), indica que existe relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., información obtenida que, en su comparación con lo investigado por Cesar (2018), en su investigación titulada, Liderazgo transformacional y desempeño directivo en la institución educativa N° 125 “Ricardo Palma”, San Juan de Lurigancho – 2017, de acuerdo a los resultados que se obtuvo se evidencia una correlación positiva moderada ($Rho=0.692$), y significativa ($0,000<0,05$), indica que existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo en la institución educativa. Con estos resultados se coincide que si se relaciona la consideración individualizada con el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.528 y el coeficiente de correlación del autor Cesar es de 0.692. Empleando las palabras de Goldman, Baugher y Jironet (2016), manifiestan que es el individuo que toma decisiones de forma diferente y tiene una percepción del entorno más precisa, y hace realidad su visión atrayendo a las personas a esa nueva realidad logrando un cambio en la organización.

Como cuarto objetivo específico, es identificar la relación entre la motivación e inspiración y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021, de acuerdo a los resultados que se obtuvo, en cuanto a la tabla 17 se evidencia una correlación positiva considerable ($Rho=0.624$), y significativa ($0,000<0,05$), indica que existe relación entre la motivación e inspiración y el

desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., información obtenida que, en su comparación con lo investigado por Aguilar (2018), en su investigación titulada Liderazgo transformacional y desempeño docente en Educación Superior Tecnológica de Huariaca – Pasco 2017, de acuerdo en los resultados que se obtuvo se evidencia una correlación positiva considerable ($Rho=0.864$), y significativa ($0,000<0,05$), indica que existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en educación superior tecnológica de Huariaca. Con estos resultados se coincide que si se relaciona la motivación e inspiración con el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.624 y el coeficiente de correlación del autor Aguilar es de 0.864. A juicio de Vuyisile (2015), menciona que es la persona que busca garantizar la confianza y el respeto en el lugar de trabajo, a quien lo tratan con admiración sus compañeros e introduce cambios positivos necesarios en cualquier organización.

Como quinto objetivo específico, es identificar la relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021, de acuerdo a los resultados que se obtuvo, en cuanto a la tabla 18 se evidencia una correlación positiva media ($Rho=0.440$), y significativa ($0,001<0,05$), indica que existe relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., información obtenida que, en su comparación con lo investigado por Evangelista (2018), en su investigación titulada Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018, de acuerdo a los resultados que se obtuvo se evidencia una correlación positiva moderada ($Rho=0.660$), y significativa ($0,000<0,05$), indica que existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo en la institución educativa. Con estos resultados se coincide que si se relaciona la consideración individualizada con el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.440 y el coeficiente de correlación del autor Evangelista es de 0.660. Citando a Bonini (2015), refiere que es aquel individuo que tiene pasión, persistencia y perseverancia, están impulsados por una causa o un propósito que es más grande que ellos, asimismo dentro de esa creencia hay una certeza de que no pueden hacerlo solos, por lo que son inclusivos y colaborativos.

VI. CONCLUSIONES

Se mencionan las conclusiones que determinó la investigación de acuerdo al estudio que se realizó.

Primera. Se logró determinar que existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021. Mostrando como resultado una correlación positiva considerable ($Rho=0,684$), y significativa ($0,000<0,05$), entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021. Se concluyó que ante un buen liderazgo transformacional que incluye la estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación e inspiración y la influencia idealizada son necesarios en los colaboradores que permite incrementar el desempeño laboral.

Segunda. Se logró identificar que existe relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021. Mostrando como resultado una correlación positiva ($Rho=0,519$), y significativa ($0,000<0,05$), entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021. Se concluyó que ante una buena estimulación intelectual en los colaboradores, permite incrementar su desempeño laboral.

Tercera. Se logró identificar que existe relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021. Mostrando como resultado una correlación positiva considerable ($Rho=de 0,528$), y significativa ($0,000<0,05$), entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021. Se concluyó que ante una buena consideración individualizada a los colaboradores, permite incrementar su desempeño laboral.

Cuarta. Se logró identificar que existe relación entre la motivación e inspiración y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021. Mostrando como resultado una correlación positiva considerable ($Rho=0,624$), y significativa ($0,000<0,05$), entre la motivación e inspiración y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021. Se

concluyó que ante una buena motivación e inspiración consideración a los colaboradores, permite incrementar su desempeño laboral.

Quinta. Se logró identificar que existe relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021. Mostrando como resultado una correlación positiva media ($Rho=0,440$), y significativa ($0,001 < 0,05$), entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelec S.A.C., Surquillo 2021. Se concluyó que ante una buena influencia idealizada a los colaboradores, permite incrementar su desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Se tomaron varias recomendaciones con respecto a los resultados obtenidos.

Primera. Habiéndose observado un nivel de correlación positiva considerable entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, se recomienda al área de la gerencia capacitar al liderazgo transformacional mediante programas de especialización de liderazgo en un tiempo máximo de un mes los cuales serán aplicados en los colaboradores que permitirá incrementar el desempeño laboral.

Segunda. Habiéndose observado un nivel de correlación positiva considerable entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral, se recomienda implementar estrategias de creatividad mediante y charlas de seguridad para guiar y dirigir además de reforzar sus habilidades de los colaboradores el cual permitirá incrementar el desempeño laboral.

Tercera. Habiéndose observado un nivel de correlación positiva considerable entre la consideración individualizada y el desempeño laboral, se recomienda implementar un área de recursos humanos para atender las necesidades del colaborador como; compensaciones, desarrollo de los trabajadores, rotación de personal, seguridad y salud, esta atención hará que el trabajador se sienta identificado con la empresa en resultado de ello mejorará el rendimiento en los colaboradores e incrementará su desempeño laboral.

Cuarta. Habiéndose observado un nivel de correlación positiva considerable entre la motivación e inspiración y el desempeño laboral, se recomienda a la alta gerencia general aplicar estrategias de motivación, que comprende las bonificaciones, capacitaciones y reconocimientos dentro del plazo de un mes, siendo necesarias que permitirá incrementar el desempeño laboral de los colaboradores.

Quinta. Habiéndose observado un nivel de correlación positiva media entre la influencia idealizada y el desempeño laboral, se recomienda reforzar la política general de la empresa que esté en función con cada área teniendo en cuenta los valores, normas y reglas se sigan de acuerdo a lo establecido, esto generará un

buen ambiente saludable en los colaboradores permitiendo incrementar el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Aguilar, O. (2018). Liderazgo transformacional y desempeño docente en Educación Superior Tecnológica de Huariaca – Pasco, 2017. Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3wsWvoZ>
- Al-nwaiqah, M. (2020). The impact of transformational leadership on strategic agility an empirical study at the aqaba special economic zone authority. *Journal of economic sciences: Theory & Practice*, 77(2), 4-39. Business Source Complete. <https://bit.ly/3AlcV02>
- Alqatawenh, A. (2018). Transformational leadership style and its relationship with change management. *Business: Theory y practice*, 19, 17-24. business source complete. <https://bit.ly/3xzE1o6>
- Alturiqi, A. (2019). Exploring the relationship between the components of transformational leadership and the satisfaction of the followers' basic psychological needs in the public sector. university of Glasgow. British library ethos. <https://bit.ly/3yJBub6>
- Amelia C, Naranjo M, Lomas K, y Merlo M. (2019). Investigación Cualitativa (1ª ed.). Universidad técnica del norte.
<file:///D:/TACHO/LIBRO%20DE%20INVESTIGACION%20CUALITATIVA%20DIGITAL-compressed.pdf>
- Arias J., Villasís M, y Miranda M. (2016). El protocolo de investigación iii: la población de estudio. *Revista alergia México*, 63(2), 201.
<https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Ariyabuddhiphongs, V., & Kahn, S. (2017). Transformational leadership and turnover intention: The mediating effects of trust and job performance on café employees in thailand. *Journal of human resources in hospitality y*

tourism, 16(2), 215-233. Hospitality y tourism complete.

<https://bit.ly/3i0LVAv>

Bendezu O. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el área de admisión de la clínica oftalmológica confía, San Isidro, 2019. repositorio institucional - UCV. <https://bit.ly/3xvWdzb>

Benjamín, J. (2015). Manual de metodología de la investigación científica (Tercera edición). <https://bit.ly/3APMHc0>

Bro, L., y Jensen, U. (2020). Does transformational leadership stimulate user orientation? evidence from a field experiment. Public administration, 98(1), 177-193. Business source complete. <https://bit.ly/3AJELct>

Cesar C. (2018). Liderazgo transformacional y desempeño directivo en la institución educativa N° 125 “Ricardo Palma”, San Juan de Lurigancho— 2017. Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3xwd19h>

Chiavenato I. (2000). Administración de recursos humanos (Quinta edición). <https://bit.ly/3hvu2La>

Cio Perú. (2018, marzo 2). Liderazgo transformacional: Un modelo para motivar la innovación. Cio Perú. <https://bit.ly/3k2qUlc>

Díaz J, Ojeda M, & Valderrábano D. (2016). Metodología de muestreo de poblaciones finitas para aplicaciones en encuestas (1ª ed.). Imaginaria editores. <file:///D:/TACHO/Muestreo-uv-final-3.pdf>

Evangelista, S. (2018). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018. Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/36yBwXb>

Francis, R., Alagas, E., & Jambulingam, M. (2018). Emotional intelligence, perceived organisation support and organisation citizenship behaviour: their

- influence on job performance among hotel employees. *Asia-Pacific Journal of innovation in hospitality y tourism*, 7(2), 1-20. Hospitality y tourism complete. <https://bit.ly/3k6TliW>
- Fresno C. (2019). *Metodología de la investigación: Así de fácil*.
<https://bit.ly/3wtUwks>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación (Primera edición)*.
<https://bit.ly/3k3a2RN>
- Gestión. (2019, diciembre 20). Fotogalerías: 4 características del liderazgo transformacional. *Gestión; Noticia gestión*. <https://bit.ly/3htO2gY>
- Golden, J., & Shriner, M. (2019). Examining relationships between transformational leadership and employee creative performance: The moderator effects of organizational culture. *journal of creative behavior*, 53(3), 363-376. Supplemental index. <https://bit.ly/3e5tWYh>
- Gridwichai, P., Kulwanich, A., Piromkam, B., y Kwanmuangvanich, P. (2020). Role of personality traits on employees job performance in pharmaceutical industry in thailand. *Systematic reviews in pharmacy*, 11(3), 185-194. academic search complete. <https://bit.ly/3e36fzU>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., y 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://bit.ly/2VtMoUf>
- Hernández R., Fernández C., y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://bit.ly/3hPNxwO>

- Hsieh, J. (2016). Spurious or True? an exploration of antecedents and simultaneity of job performance and job satisfaction across the sectors. *public personnel management*, 45(1), 90-118. Education source. <https://bit.ly/3enUDYH>
- Kanat-Maymon, Y., y Reizer, A. (2017). Supervisors' autonomy support as a predictor of job performance trajectories. *Applied psychology: An international review*, 66(3), 468-486. Academic search complete. <https://bit.ly/3i2CSiC>
- Khan, A., Khan, N., Soomro, M., y Khan, K. (2020). Transformational leadership and civic virtue behavior: Valuing act of thriving and emotional exhaustion in the hotel industry. *Asia Pacific management review*, 25(4), 216-225. Business source complete. <https://bit.ly/36tHMzG>
- Loaiza, C., y Pirela, L. (2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas. *Revista Venezolana de gerencia*, 20(69). <https://bit.ly/3r2chpC>
- Mangkunegara, A., y Miftahuddin. (2016). The effect of transformational leadership and job satisfaction on employee performance. *Universal journal of management*, 4(4), 189-195. <https://bit.ly/2UGXkxu>
- Mantilla A. (2015). Técnicas de muestreo un enfoque a la investigación de Mercado (1ª ed.). Comisión editorial de la universidad de las fuerzas armadas-ESPE.
<file:///D:/TACHO/T%C3%A9cnicas%20de%20muestreo,%20.pdf>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q., Shah, I., y Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Undefined*, 14. <https://bit.ly/36qFfWT>

- Matthew, A. (2017). Transformational leadership in education: A review of existing literature. *International social science review*, 93(1), 1-13. Socindex with full text. <https://bit.ly/2Vuqf8h>
- Menacho M., Bernardo C., & Encinas C. (2015). Metodología de la investigación científica. Universidad autónoma del Perú. <https://bit.ly/3AQQnKz>
- Mendoza, M., & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista de la facultad de ciencias económicas: Investigación y reflexión*, XIV(1), 118-134. <https://bit.ly/3hVylJc>
- Montano, D., Reeske, A., Franke, F., y Hüffmeier, J. (2017). Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective. *Journal of organizational behavior*, 38(3), 327-350. Business source complete. <https://bit.ly/3i0V1gJ>
- Navarro A., Jiménez E., Rappoport S., & Thoilliez B. (2017). Fundamentos de la investigación y la innovación educativa (Primera edición). <https://bit.ly/3htoRLy>
- Niño V. (2011). Metodología de la investigación (Primera edición). <https://bit.ly/3yJMZiK>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., y Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la investigación: Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5ª ed.). Ediciones de la U. <https://bit.ly/3wz6pp4>
- Ochoa, C. (2015). Muestreo no probabilístico: Muestreo por conveniencia. <https://bit.ly/3xvMMQ1>

- Prentice, C., y Thaichon, P. (2019). Revisiting the job performance – burnout relationship. *Journal of hospitality marketing y management*, 28(7), 807-832. Hospitality y tourism complete. <https://bit.ly/3huoqAz>
- Rojas, E. (2017). Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital nacional Hipólito Unánue—Lima, 2016. Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/2TN7ext>
- Saif, N., Khattak, B., & Khan, U. (2016). Relationship between transformational leadership and organization citizenship behaviour (OCB) in sme's sector of Pakistan. *Gomal university journal of research*, 32(2), 65-77. Academic search complete. <https://bit.ly/2Vwkbft>
- Salari, M., & Nastiezaie, N. (2020). The relationship between transformational leadership and organizational intimacy with mediating role of organizational empathy. *International journal of psychology and educational studies*, 7(1), 51-60. ERIC. <https://bit.ly/3yJgqBx>
- Salazar C., & Del Castillo S. (2018). Fundamentos básicos de la estadística (Primera edición). <https://bit.ly/2TPrkqS>
- Sánchez H., Reyes C., & Mejía K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (1ª ed., p. 146). Bussiness support Aneth S.R.L. <file:///D:/Tacho/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Shan, S., & Iqbal, M. (2017). Impact of transformational leadership on librarians' job performance and commitment: A case of academic libraries in Pakistan. *Pakistan library y Information Science Journal*, 48(2), 3-15. Library, information science y technology abstracts with full text. <https://bit.ly/36sGHrL>

- Sürücü, L., Maşlakçı, A., & Şeşen, H. (2021). The influence of transformational leadership on employees' innovative behaviour in the hospitality industry: the mediating role of leader member exchange. *Tourism (13327461)*, 69(1), 19-31. hospitality y tourism complete. <https://bit.ly/3e4s7Ln>
- Uddin A., Rahman S., & Rahman M. (2017). Empirical study on transformational leadership, deviant behaviour, job performance, and gender: evidence from a study in bangladesh. *European Journal of management studies*, 22(2), 77-97. Business source complete. <https://bit.ly/3r22UpZ>
- Vaart, L. (2021). The performance measurement conundrum: Construct validity of the individual work performance questionnaire in South Africa. Undefined. <https://bit.ly/3r3te2Y>
- Wang, H.-F., Chen, Y.-C., Yang, F.-H., & Juan, C.-W. (2021). Relationship between transformational leadership and nurses' job performance: The mediating effect of psychological safety. *Social behavior y personality: an international journal*, 49(5), 1-12. Socindex with full text. <https://bit.ly/3xCNnj2>
- XiaoJun, Z. (2017). Knowledge management system use and job performance: A multilevel contingency model. *Mis quarterly*, 41(3), 811-A5. Business source complete. <https://bit.ly/3xzs1Tx>
- Zeinab N., Khorasan, H., & Eskandani, F. (2019). Investigating the effect of transformational leadership on employees' communicational performance. *investigación del efecto del liderazgo transformacional en el desempeño comunicacional de empleados.*, 14(42), 40-52. Academic search complete. <https://bit.ly/3r13fcA>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 19

Matriz de operacionalización de la variable

| Variable | Definición conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítem | Escala |
|----------------------------|---|--|-------------------------------|---|---|--|
| Liderazgo transformacional | Según Bass (1999) citado por Mendoza y Ortiz (2006), menciona al liderazgo transformacional como una herramienta estratégica de motivación a los colaboradores, en realizar las cosas más que ellos mismos esperaban, realizando cambios en las organizaciones. | La medición de la variable será realizada a través de la aplicación del cuestionario, recolectando datos de acuerdo a las dimensiones del autor. | Estimulación intelectual | Creatividad, intuición, innovación, autonomía, competencia, habilidades, conocimiento, eficacia. | 1-2, 3-4, 5-6, 7-8, 9-10, 11-12, 13-14, 15-16 | Ordinal y valoración o medición de Likert (1) Totalmente en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (4) De acuerdo. (5) Totalmente de acuerdo. |
| | | | Consideración individualizada | Entrenamiento, empatía, valoración única, diagnóstico de necesidades, diagnóstico de capacidades, desarrollo personal, responsabilidad. | 17-18, 19-20, 21-22, 23-24, 25-26, 27-28, 29-30 | |
| | | | Motivación e inspiración | Optimismo, espíritu de equipo, comunicación fluida, compromiso. | 31-32, 33-34, 35-36, 37-38 | |
| | | | Influencia idealizada | Respeto, confianza, seguridad, conducta ética y moral | 39-40, 41-42, 43-44, 45-46 | |

| | | | | | | |
|----------------------|---|--|---------------------------|---|---|---|
| Desempeño laboral | Según Chiavenato (2000) nos argumentó que el desempeño laboral es la conducta del individuo que tiene como procedimiento buscar las metas esperadas, este establece el plan propio para lograr lo deseado dentro de una organización. | La evaluación del desempeño laboral se medirá a través de la capacidad laboral, desenvolvimiento y eficacia de los trabajadores en una organización. | Factores actitudinales | Disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, interés, presentación personal. | 47-48, 49-50, 51- 52, 53-54, 55-56, 57-58, 59-60, 61-62 | Ordinal y valoración o medición de Likert (1) Totalmente en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (4) De acuerdo. (5) Totalmente de acuerdo. |
| | | | Factores operativos | Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, trabajo en equipo. | 63-64, 65-66, 67- 68, 69-70 | |

Anexo 2. Calculo de tamaño de la muestra

CONSIDERANDO EL UNIVERSO FINITO

FORMULA DE CALCULO

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

Donde:

Z = nivel de confianza (correspondiente con tabla de valores de Z)

p = Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado

q = Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p
Nota: cuando no hay indicación de la población que posee o no el atributo, se asume 50% para p y 50% para q

N = Tamaño del universo (Se conoce puesto que es finito)

e = Error de estimación máximo aceptado

n = Tamaño de la muestra

n=170

Anexo 3. Validación del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: León Ventocilla Julian Andrés

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0 - 20% | Regular 21 - 40% | Bueno 41 - 60% | Muy bueno 61 - 80% | Excelente 81 - 100% |
|-------------------------------|---|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | 87 |
| OBJETIVIDAD | Esta expresado de manera coherente y lógica. | | | | | 88 |
| PERTINENCIA | Responde a las necesidades internas y externas de la investigación | | | | | 88 |
| ACTUALIDAD | Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora | | | | | 88 |
| ORGANIZACIÓN | Comprende los aspectos en calidad y claridad. | | | | | 89 |
| SUFICIENCIA | Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones. | | | | | 88 |
| INTENCIONALIDAD | Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación | | | | | 88 |
| CONSISTENCIA | Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando. | | | | | 88 |
| COHERENCIA | Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento | | | | | 88 |
| METODOLOGÍA | Considera que los ítems miden lo que pretende medir. | | | | | 88 |
| PROMEDIO DE VALORACIÓN | | | | | | 88% |

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Liderazgo transformacional

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

| ITEM N° | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE | OBSERVACIONES |
|---------|------------|-------------------------|--------------|---------------|
| 13 | ✓ | | | |
| 14 | ✓ | | | |
| 15 | ✓ | | | |
| 16 | ✓ | | | |
| 17 | ✓ | | | |
| 18 | ✓ | | | |
| 19 | ✓ | | | |
| 20 | ✓ | | | |
| 21 | ✓ | | | |
| 22 | ✓ | | | |
| 23 | ✓ | | | |
| 24 | ✓ | | | |
| 25 | ✓ | | | |
| 26 | ✓ | | | |
| 27 | ✓ | | | |
| 28 | ✓ | | | |
| 29 | ✓ | | | |
| 30 | ✓ | | | |
| 31 | ✓ | | | |
| 32 | ✓ | | | |
| 33 | ✓ | | | |
| 34 | ✓ | | | |
| 35 | ✓ | | | |
| 36 | ✓ | | | |
| 37 | ✓ | | | |
| 38 | ✓ | | | |
| 39 | ✓ | | | |
| 40 | ✓ | | | |
| 41 | ✓ | | | |
| 42 | ✓ | | | |
| 43 | ✓ | | | |
| 44 | ✓ | | | |
| 45 | ✓ | | | |
| 46 | ✓ | | | |

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

88%

Ate, 04 de mayo del 2021



Firma de experto informante
 DNI N° 09499298

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: León Ventocilla Julian Andrés

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0 - 20% | Regular 21 - 40% | Bueno 41 - 60% | Muy bueno 61 - 80% | Excelente 81 - 100% |
|-------------------------------|---|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | 85 |
| OBJETIVIDAD | Esta expresado de manera coherente y lógica. | | | | | 88 |
| PERTINENCIA | Responde a las necesidades internas y externas de la investigación | | | | | 88 |
| ACTUALIDAD | Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora | | | | | 88 |
| ORGANIZACIÓN | Comprende los aspectos en calidad y claridad. | | | | | 91 |
| SUFICIENCIA | Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones. | | | | | 88 |
| INTENCIONALIDAD | Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación | | | | | 88 |
| CONSISTENCIA | Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando. | | | | | 89 |
| COHERENCIA | Considera la estructura del presente Instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento | | | | | 88 |
| METODOLOGÍA | Considera que los ítems miden lo que pretende medir. | | | | | 90 |
| PROMEDIO DE VALORACIÓN | | | | | | 89% |

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Desempeño laboral

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

| ITEM N° | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE | OBSERVACIONES |
|---------|------------|-------------------------|--------------|---------------|
| 13 | ✓ | | | |
| 14 | ✓ | | | |
| 15 | ✓ | | | |
| 16 | ✓ | | | |
| 17 | ✓ | | | |
| 18 | ✓ | | | |
| 19 | ✓ | | | |
| 20 | ✓ | | | |
| 21 | ✓ | | | |
| 22 | ✓ | | | |
| 23 | ✓ | | | |
| 24 | ✓ | | | |

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**


¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

89%

Ate, 04 de mayo del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 09499298

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: León Ventocilla Julian Andrés

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0 - 20% | Regular 21 - 40% | Bueno 41 - 60% | Muy bueno 61 - 80% | Excelente 81 - 100% |
|-------------------------------|---|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | 85 |
| OBJETIVIDAD | Esta expresado de manera coherente y lógica. | | | | | 85 |
| PERTINENCIA | Responde a las necesidades internas y externas de la investigación | | | | | 85 |
| ACTUALIDAD | Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora | | | | | 85 |
| ORGANIZACIÓN | Comprende los aspectos en calidad y claridad. | | | | | 85 |
| SUFICIENCIA | Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones. | | | | | 85 |
| INTENCIONALIDAD | Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación | | | | | 85 |
| CONSISTENCIA | Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando. | | | | | 85 |
| COHERENCIA | Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento | | | | | 85 |
| METODOLOGÍA | Considera que los ítems miden lo que pretende medir. | | | | | 85 |
| PROMEDIO DE VALORACIÓN | | | | | | 85 |

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Liderazgo transformacional

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

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| 13 | ✓ | | | |
| 14 | ✓ | | | |
| 15 | ✓ | | | |
| 16 | ✓ | | | |
| 17 | ✓ | | | |
| 18 | ✓ | | | |
| 19 | ✓ | | | |
| 20 | ✓ | | | |
| 21 | ✓ | | | |
| 22 | ✓ | | | |
| 23 | ✓ | | | |
| 24 | ✓ | | | |
| 25 | ✓ | | | |
| 26 | ✓ | | | |
| 27 | ✓ | | | |
| 28 | ✓ | | | |
| 29 | ✓ | | | |
| 30 | ✓ | | | |
| 31 | ✓ | | | |
| 32 | ✓ | | | |
| 33 | ✓ | | | |
| 34 | ✓ | | | |
| 35 | ✓ | | | |
| 36 | ✓ | | | |
| 37 | ✓ | | | |
| 38 | ✓ | | | |
| 39 | ✓ | | | |
| 40 | ✓ | | | |
| 41 | ✓ | | | |
| 42 | ✓ | | | |
| 43 | ✓ | | | |
| 44 | ✓ | | | |
| 45 | ✓ | | | |
| 46 | ✓ | | | |

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85 %

Ate, 24 de abril del 2021



 Dr. MIGUEL BARDALES CARDENAS
 DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: León Ventocilla Julian Andrés

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0 - 20% | Regular 21 - 40% | Bueno 41 - 60% | Muy bueno 61 - 80% | Excelente 81 - 100% |
|-------------------------------|---|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | 87 |
| OBJETIVIDAD | Esta expresado de manera coherente y lógica. | | | | | 87 |
| PERTINENCIA | Responde a las necesidades internas y externas de la investigación | | | | | 87 |
| ACTUALIDAD | Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora | | | | | 87 |
| ORGANIZACIÓN | Comprende los aspectos en calidad y claridad. | | | | | 87 |
| SUFICIENCIA | Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones. | | | | | 87 |
| INTENCIONALIDAD | Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación | | | | | 87 |
| CONSISTENCIA | Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando. | | | | | 87 |
| COHERENCIA | Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento | | | | | 87 |
| METODOLOGÍA | Considera que los ítems miden lo que pretende medir. | | | | | 87 |
| PROMEDIO DE VALORACIÓN | | | | | | 87 |

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Desempeño laboral

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

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| 13 | ✓ | | | |
| 14 | ✓ | | | |
| 15 | ✓ | | | |
| 16 | ✓ | | | |
| 17 | ✓ | | | |
| 18 | ✓ | | | |
| 19 | ✓ | | | |
| 20 | ✓ | | | |
| 21 | ✓ | | | |
| 22 | ✓ | | | |
| 23 | ✓ | | | |
| 24 | ✓ | | | |

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

| |
|------|
| 87 % |
|------|

Ate, 24 de abril del 2021



Dr. MIGUEL BARDALDES CARDENAS
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURÚ GENG CARLOS ABRAHAM
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: **LEON VENTOCILLA JULIAN ANDRES,**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0 - 20% | Regular 21 - 40% | Bueno 41 - 60% | Muy bueno 61 - 80% | Excelente 81 - 100% |
|-------------------------------|---|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | 87 |
| OBJETIVIDAD | Esta expresado de manera coherente y lógica. | | | | | 88 |
| PERTINENCIA | Responde a las necesidades internas y externas de la investigación | | | | | 88 |
| ACTUALIDAD | Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora | | | | | 91 |
| ORGANIZACIÓN | Comprende los aspectos en calidad y claridad. | | | | | 89 |
| SUFICIENCIA | Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones. | | | | | 88 |
| INTENCIONALIDAD | Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación | | | | | 90 |
| CONSISTENCIA | Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando. | | | | | 88 |
| COHERENCIA | Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento | | | | | 88 |
| METODOLOGÍA | Considera que los ítems miden lo que pretende medir. | | | | | 91 |
| PROMEDIO DE VALORACIÓN | | | | | | 89% |

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

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

| ITEM N° | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE | OBSERVACIONES |
|---------|------------|-------------------------|--------------|---------------|
| 13 | ✓ | | | |
| 14 | ✓ | | | |
| 15 | ✓ | | | |
| 16 | ✓ | | | |
| 17 | ✓ | | | |
| 18 | ✓ | | | |
| 19 | ✓ | | | |
| 20 | ✓ | | | |
| 21 | ✓ | | | |
| 22 | ✓ | | | |
| 23 | ✓ | | | |
| 24 | ✓ | | | |
| 25 | ✓ | | | |
| 26 | ✓ | | | |
| 27 | ✓ | | | |
| 28 | ✓ | | | |
| 29 | ✓ | | | |
| 30 | ✓ | | | |
| 31 | ✓ | | | |
| 32 | ✓ | | | |
| 33 | ✓ | | | |
| 34 | ✓ | | | |
| 35 | ✓ | | | |
| 36 | ✓ | | | |
| 37 | ✓ | | | |
| 38 | ✓ | | | |
| 39 | ✓ | | | |
| 40 | ✓ | | | |
| 41 | ✓ | | | |
| 42 | ✓ | | | |
| 43 | ✓ | | | |
| 44 | ✓ | | | |
| 45 | ✓ | | | |
| 46 | ✓ | | | |

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

89%

Ate, 05 de mayo del 2021



Firma de experto informante
 DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURÚ GENG CARLOS ABRAHAM
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: **LEON VENTOCILLA JULIAN ANDRES,**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0 - 20% | Regular 21 - 40% | Bueno 41 - 60% | Muy bueno 61 - 80% | Excelente 81 - 100% |
|-------------------------------|---|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | 87 |
| OBJETIVIDAD | Esta expresado de manera coherente y lógica. | | | | | 92 |
| PERTINENCIA | Responde a las necesidades internas y externas de la investigación | | | | | 90 |
| ACTUALIDAD | Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora | | | | | 89 |
| ORGANIZACIÓN | Comprende los aspectos en calidad y claridad. | | | | | 91 |
| SUFICIENCIA | Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones. | | | | | 89 |
| INTENCIONALIDAD | Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación | | | | | 91 |
| CONSISTENCIA | Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando. | | | | | 89 |
| COHERENCIA | Considera la estructura del presente Instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento | | | | | 88 |
| METODOLOGÍA | Considera que los ítems miden lo que pretende medir. | | | | | 92 |
| PROMEDIO DE VALORACIÓN | | | | | | 90% |

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

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

| ITEM N° | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE | OBSERVACIONES |
|---------|------------|-------------------------|--------------|---------------|
| 13 | ✓ | | | |
| 14 | ✓ | | | |
| 15 | ✓ | | | |
| 16 | ✓ | | | |
| 17 | ✓ | | | |
| 18 | ✓ | | | |
| 19 | ✓ | | | |
| 20 | ✓ | | | |
| 21 | ✓ | | | |
| 22 | ✓ | | | |
| 23 | ✓ | | | |
| 24 | ✓ | | | |

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

90%

Ate, 05 de mayo del 2021



Firma de experto informante
 DNI N° 44075484

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estimado trabajador:

El cuestionario tiene como objetivo evaluar la variable liderazgo transformacional y el desempeño laboral como parte de un trabajo de investigación que estoy llevando a cabo.

Por este motivo le solicito a Ud. que colabore, respondiendo las preguntas según su apreciación.

Marque con un aspa la respuesta que más se acomode a su apreciación.

| | PREGUNTAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 |
|----|--|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1 | ¿Cree usted que su jefe tiene creatividad, y propone nuevas formas de hacer las cosas? | | | | | |
| 2 | ¿Considera usted que su jefe tiene ideas excepcionales para dar solución aún problema? | | | | | |
| 3 | ¿Considera usted que su jefe intuye y toma acciones antes de que surja un problema? | | | | | |
| 4 | ¿Cree usted que su jefe orienta a los colaboradores ante cualquier eventualidad que pueda ocurrir? | | | | | |
| 5 | ¿Piensa usted que su jefe gestiona de manera diferente y logra cambios importantes? | | | | | |
| 6 | ¿Considera usted que su jefe propone nuevas ideas en su trabajo diario? | | | | | |
| 7 | ¿Considera usted que su jefe defiende sus ideas con criterio e independencia sin esperar la aprobación de los demás? | | | | | |
| 8 | ¿Cree usted que su jefe sustenta sus propuestas con claridad? | | | | | |
| 9 | ¿Considera usted que su jefe aplica sus habilidades y conocimientos de manera efectiva en su liderazgo? | | | | | |
| 10 | ¿Considera usted que su jefe aplica valores al dirigir a sus colaboradores? | | | | | |
| 11 | ¿Piensa usted que su jefe tiene talento para llevar a cabo diferente tipo de actividades? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 12 | ¿Considera usted que su jefe tiene la capacidad innata para dirigir su equipo de trabajo? | | | | | |
| 13 | ¿Considera usted que su jefe se preocupa por estar actualizado e adquirir información respecto a su trabajo? | | | | | |
| 14 | ¿Cree usted que su jefe genera nueva información para encontrar alternativas de solución ante un problema? | | | | | |
| 15 | ¿Considera usted que su jefe logra sus objetivos con sus recursos que dispone de acuerdo a lo planificado? | | | | | |
| 16 | ¿Piensa usted que su jefe alcanza sus metas establecidos y obtiene sus resultados deseados? | | | | | |
| 17 | ¿Considera usted que su jefe dedica su tiempo en enseñar y orientar a sus colaboradores? | | | | | |
| 18 | ¿Cree usted que su jefe estimula a los colaboradores para alcanzar altos niveles de desempeño? | | | | | |
| 19 | ¿Considera usted que su jefe interactúa con sus colaboradores con amabilidad y paciencia? | | | | | |
| 20 | ¿Considera usted que su jefe comprende los sentimientos y necesidades de los demás? | | | | | |
| 21 | ¿Cree usted que su jefe toma en cuenta sus necesidades, habilidades y aspiraciones? | | | | | |
| 22 | ¿Considera que su jefe conoce los aspectos fuertes y débiles de sus colaboradores? | | | | | |
| 23 | ¿Considera usted que su jefe busca conocer las necesidades de sus colaboradores? | | | | | |
| 24 | ¿Piensa usted que su jefe está al tanto de sus intereses y prioridades? | | | | | |
| 25 | ¿Considera usted que su jefe designa adecuadamente en los trabajos a sus colaboradores? | | | | | |
| 26 | ¿Cree usted que su jefe conoce lo que es importante para los colaboradores? | | | | | |
| 27 | ¿Considera usted que su jefe ayuda crecer su talento? | | | | | |
| 28 | ¿Piensa usted que su jefe vela por la salud de todos sus colaboradores? | | | | | |
| 29 | ¿Considera usted que su jefe es consciente de sus obligaciones? | | | | | |
| 30 | ¿Piensa usted que su jefe les da a conocer a sus colaboradores los valores y cumplir con ello? | | | | | |
| 31 | ¿Considera usted que su jefe ve y juzga las cosas en su aspecto más positivo o más favorable? | | | | | |
| 32 | ¿Cree usted que su jefe desempeña su labor de manera más positiva y eficiente? | | | | | |
| 33 | ¿Considera usted que su jefe dirige aún grupo de colaboradores al logro de los objetivos y planes? | | | | | |
| 34 | ¿Piensa usted que su jefe le estimula para alcanzar altos niveles de desempeño? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 35 | ¿Considera usted que su jefe comunica las responsabilidades de sus colaboradores dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados? | | | | | |
| 36 | ¿Considera usted que su jefe trabaja en coordinación con sus colaboradores lo cual brinda resultados eficientes? | | | | | |
| 37 | ¿Piensa usted que su jefe cumple con el desarrollo de su trabajo en el tiempo estipulado? | | | | | |
| 38 | ¿Considera usted que su jefe desarrolla un sentido de identidad y acuerdo con sus colaboradores para alcanzar los objetivos planteados? | | | | | |
| 39 | ¿Piensa usted que su jefe respeta la opinión de sus colaboradores aun cuando esté de acuerdo con ella? | | | | | |
| 40 | ¿Considera usted que su jefe trata con educación a los colaboradores generando un buen clima laboral? | | | | | |
| 41 | ¿Considera usted que su jefe inspira seguridad y compromiso al dirigir una obra de alto riesgo? | | | | | |
| 42 | ¿Cree usted que su jefe crea una atmosfera de familiaridad en el grupo de trabajo? | | | | | |
| 43 | ¿Considera usted que su jefe previene los riesgos laborales creando ambientes de trabajo seguro y saludables? | | | | | |
| 44 | ¿Piensa usted que su jefe brinda soluciones solidas ante los conflictos que surgen? | | | | | |
| 45 | ¿Considera usted que su jefe toma en cuenta las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas? | | | | | |
| 46 | ¿Considera usted que su jefe adopta transparencia en el cumplimiento de las expectativas éticas? | | | | | |
| 47 | ¿Cree usted que actúa de acuerdo a las normas de comportamiento en el trabajo? | | | | | |
| 48 | ¿Considera usted que cumple las ordenes en los trabajos que se le encomienda? | | | | | |
| 49 | ¿Piensa usted que coopera entre todos para realizar un buen trabajo? | | | | | |
| 50 | ¿Considera usted que apoya y como equipo logra un solo objetivo? | | | | | |
| 51 | ¿Considera usted que toma la iniciativa frente a las exigencias del trabajo? | | | | | |
| 52 | ¿Cree usted que tiene la capacidad de hacer su trabajo de manera rápida y correcta antes que se lo pidan? | | | | | |
| 53 | ¿Considera usted que cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas en su puesto de trabajo? | | | | | |
| 54 | ¿Piensa usted que se respeta así mismo y a los demás cumpliendo con los valores de la empresa? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 55 | ¿Considera usted que tiene el conocimiento sobre su área de trabajo y cumple con las medidas de seguridad? | | | | | |
| 56 | ¿Considera usted que recibe charla de seguridad para el uso adecuado de sus implementos? | | | | | |
| 57 | ¿Piensa usted que es prudente para tomar una opinión y tacto para hablar u obrar? | | | | | |
| 58 | ¿Cree usted que reserva con cautela las informaciones importantes adquiridas por la empresa sin necesidad que conozcan los demás? | | | | | |
| 59 | ¿Considera usted que muestra interés en proponer mejoras para su trabajo? | | | | | |
| 60 | ¿Piensa usted que se preocupa en cuidar los materiales de la empresa dando el uso adecuado? | | | | | |
| 61 | ¿Considera usted que respeta y cumple con velar por la imagen de la empresa? | | | | | |
| 62 | ¿Cree usted que cumple con regla de vestir que exige su puesto de trabajo? | | | | | |
| 63 | ¿Considera usted que conoce detalladamente sus funciones de su puesto y su procedimiento de trabajo? | | | | | |
| 64 | ¿Piensa usted que conoce la política general de su empresa y de su área de trabajo? | | | | | |
| 65 | ¿Considera usted que conoce los estándares de calidad que exigen en su área de trabajo? | | | | | |
| 66 | ¿Cree usted que el servicio que brinda la empresa pasa por un control de calidad exhaustivo? | | | | | |
| 67 | ¿Piensa usted conocer el número de proyectos de la empresa que se está ejecutando actualmente? | | | | | |
| 68 | ¿Considera usted que conoce el número de proveedores que tiene la empresa? | | | | | |
| 69 | ¿Cree usted que en su área de trabajo actúan como un equipo? | | | | | |
| 70 | ¿Considera usted que las actividades se realizan en coordinación dentro de su área de trabajo? | | | | | |

Anexo 5. Nivel de confiabilidad del instrumento

Tabla 20

Nivel de confiabilidad del instrumento

| Rango | Magnitud |
|------------|----------|
| 0.81-1.00 | Muy Alta |
| 0.61-0.80 | Alta |
| 0.41-0.60 | Moderada |
| 0.21-0.40 | Baja |
| 0.001-0.20 | Muy Baja |

Anexo 6. Baremo de estimación de Rho Spearman

Tabla 21

Baremo de estimación de Rho Spearman

| Valor | Significado |
|---------------|-----------------------|
| -0.91 a -1.00 | Negativa perfecta |
| -0.76 a -0.90 | Negativa muy fuerte |
| -0.51 a -0.75 | Negativa considerable |
| -0.26 a -0.50 | Negativa media |
| -0.11 a -0.25 | Negativa débil |
| -0.01 a -0.10 | Negativa muy débil |
| 0.00 | No existe correlación |
| 0.01 a +0.10 | Positiva muy débil |
| 0.11 a +0.25 | Positiva débil |
| 0.25 a + 0.50 | Positiva media |
| 0.51 a +0.75 | Positiva considerable |
| 0.76 a +0.90 | Positiva muy fuerte |
| 0.91 a +1.00 | Positiva perfecta |

Nota. Adaptado de Hernández et al. (2014).

| Variable | | Desempeño laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|--|------------------------|-------------|-------------|-----------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------------|-------------|------------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---|---|---|
| Dimensiones | | Factores actitudinales | | | | | | | | | | Factores operativos | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Indicadores | | Pregunta 47 | Pregunta 48 | Pregunta 49 | Pregunta 50 | Pregunta 51 | Pregunta 52 | Pregunta 53 | Pregunta 54 | Pregunta 55 | Pregunta 56 | Pregunta 57 | Pregunta 58 | Pregunta 59 | Pregunta 60 | Pregunta 61 | Pregunta 62 | Conocimiento del | | Pregunta 64 | Pregunta 65 | Pregunta 66 | Pregunta 67 | Pregunta 68 | Pregunta 69 | Pregunta 70 | | | |
| Preguntas | | Disciplina | Actitud | Iniciativa | Responsabilidad | Habilidad de | Discreción | Interés | Presentación | Pregunta 63 | Pregunta 64 | Pregunta 65 | Pregunta 66 | Pregunta 67 | Pregunta 68 | Trabajo en equipo | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | | | |
| 2 | | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | | |
| 3 | | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | |
| 4 | | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | |
| 5 | | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | |
| 6 | | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 7 | | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | |
| 8 | | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 9 | | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| 10 | | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | | |
| 11 | | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | | |
| 12 | | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | |
| 13 | | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | |
| 14 | | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | |
| 15 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 16 | | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | |
| 17 | | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | |
| 18 | | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 19 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | |
| 20 | | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | |
| 21 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | |
| 22 | | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | |
| 23 | | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | |
| 24 | | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | |
| 25 | | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | | |
| 26 | | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| 27 | | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | |
| 28 | | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | |
| 29 | | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | |
| 30 | | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | |
| 31 | | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 32 | | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | |
| 33 | | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | |
| 34 | | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | |
| 35 | | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 36 | | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | |
| 37 | | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | |
| 38 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 39 | | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | |
| 40 | | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | |
| 41 | | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 42 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | |
| 43 | | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | |
| 44 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | |
| 45 | | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | |
| 46 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | |
| 47 | | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | |
| 48 | | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | |
| 49 | | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | |
| 50 | | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | |

PARTICIPANTES

Anexo 8. Captura de pantalla del turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1111343500&student_user=1&ts=1&o=1611712244

feedback studio JULIAN ANDRES LEON VENTOCILLA LEÓN VENTOCILLA JULIAN ANDRÉS_C1_Turnitin.pdf -- /100 ?

Resumen de coincidencias X

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

| Número | Fuente | Porcentaje |
|--------|--|------------|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 12 % |
| 2 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 7 % |
| 3 | repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet | 1 % |
| 4 | Entregado a Ministerio ... Trabajo del estudiante | 1 % |
| 5 | repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 6 | www.clubensayos.com | <1 % |

Página: 1 de 41 Número de palabras: 10042 Versión solo texto del informe | Alta resolución Activado

Windows taskbar: Escribe aquí para buscar, HP, Chrome, Firefox, Word, Excel, PowerPoint, 0% disponible (conectado) 10/07/2021

Anexo 9. Autorización de la aplicación del instrumento



GU-00287 / 2021

Surquillo, 11 de JUNIO de 2021

AUTORIZACIÓN

Yo, Ramiro Calisaya Ramírez identificado con DNI. N° 09667067, Gerente general de la empresa UNIÓN DE TÉCNICOS ELECTROMECANICOS S.A.C., con RUC. N° 20537471248, AUTORIZÓ al estudiante Julian Andrés León Ventocilla con DNI. N° 42219179 perteneciente a la Universidad César Vallejo, realizar la encuesta a los colaboradores de la empresa, en el tiempo que sea necesario.

Se expide el presente documento para fines consiguientes.

RAMIRO
CALISAYA
RAMIREZ

Firmado
digitalmente por
RAMIRO CALISAYA
RAMIREZ

Ramiro Calisaya Ramírez identificado
Gerente general