



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador
en la Universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

AUTORES:

Hurtado Lopez, Ayrton Steve (ORCID: 0000-0002-3647-6225)

Muñoz Fernandez, Leydi (ORCID: 0000-0002-5859-9998)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El trabajo de investigación va dedicado a nuestros padres, hermanos y a todas las personas que siempre nos han apoyado en el transcurso de la carrera profesional para obtener uno de los anhelos más deseados.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por bendecir nuestras vidas, a nuestros padres y hermanos por apostar y confiar en nosotros, por enseñarnos muchos valores. Así mismo, agradecer a nuestro asesor de tesis Dr. Bardales Cárdenas, Miguel, por su paciencia y aliento de terminar con éxito nuestra carrera profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipos de diseño de investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
4.1. Estadístico descriptivo.....	24
4.2. Estadística inferencial.....	30
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Técnica e Instrumento de recolección de datos.....	18
Tabla 2 Datos de especialistas asignados para la validación	19
Tabla 3 Validación por juicio de expertos: Variable liderazgo transformacional	19
Tabla 4 Validación por juicio de especialistas: rendimiento laboral.....	20
Tabla 5 Escala de medición de coeficiente de Alpha de Cronbach.....	20
Tabla 6 Confiabilidad de variable liderazgo transformacional y rendimiento laboral.....	21
Tabla 7 Confiabilidad de variable liderazgo transformacional	21
Tabla 8 Confiabilidad de variable rendimiento laboral	21
Tabla 9 Tabla cruzada liderazgo transformacional-rendimiento laboral.....	24
Tabla 10 Tabla cruzada influencia idealizada-rendimiento laboral	25
Tabla 11 Tabla cruzada estimulación emocional-rendimiento laboral	27
Tabla 12 Tabla cruzada consideración individualizada-rendimiento laboral.....	28
Tabla 13 Liderazgo transformacional y rendimiento laboral – Prueba de normalidad.....	30
Tabla 14 Coeficiente de correlación por jerarquía de Rho Spearman	31
Tabla 15 Correlación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral – Prueba de hipótesis	32
Tabla 16 Influencia idealizada y rendimiento laboral – Prueba de hipótesis de correlación	33
Tabla 17 Correlación entre estimulación emocional y rendimiento laboral – Prueba de hipótesis	33
Tabla 18 Consideración individualizada y rendimiento laboral – Prueba de hipótesis de correlación	34

Índice de figuras

Figura 1 Relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral.....	24
Figura 2 Relación entre la influencia idealizada y rendimiento laboral.....	26
Figura 3 Relación entre estimulación emocional y rendimiento laboral	27
Figura 4 Rendimiento entre consideración individualizada y rendimiento laboral	29

RESUMEN

El estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador en la Universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021. La metodología que se utilizó fue la investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 350 colaboradores, entre docentes y administrativos que laboran en la institución. Posteriormente, para la recolección de datos, la técnica utilizada fue la encuesta, a través del cuestionario, previamente validados, se demostró la validez y la confiabilidad, mediante la técnica de opinión de expertos y el Alfa de Cronbach que como resultado se obtuvo el valor de 0.959. Para las variables, los instrumentos, se graduaron en la escala de Likert. Con resultados para la comprobación de hipótesis se utilizó el Rho Spearman obteniéndose 0.770, indicando una correlación positiva en ambas variables; además un valor de significancia de, 0.01 indicando que hay relación entre ambas variables. Como conclusión, se determinó la relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador en la Universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, instrumento, rendimiento laboral.

ABSTRACT

The general objective of the research study was to determine the relationship between transformational leadership and employee performance at the San Martin de Porres University, Santa Anita 2021. The methodology used was applied research, with a quantitative, correlational approach, non-experimental design cross section. The population was made up of 350 collaborators, including teachers and administrators who work in the institution. Subsequently, for data collection, the technique used was the survey, through the questionnaire, previously validated, the validity and reliability were demonstrated, using the expert opinion technique and Cronbach's Alpha, which as a result was obtained the value of 0.959. For the variables, the instruments were graded on the Likert scale. With results for hypothesis testing, the Rho Spearman was used, obtaining 0.770, indicating a positive correlation in both variables; also a significance value of 0.01 indicating that there is a relationship between both variables. As a conclusion, the relationship between transformational leadership and employee performance was determined at the San Martin de Porres University, Santa Anita 2021.

Keywords: Transformational leadership, instrument, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la realidad problemática de las empresas se desarrollaron estrategias para poder lograr los propósitos que fueron fijados en diferentes plazos, el prestigio que gana cada empresa es acorde con los cumplimientos de los objetivos, lo cual se debe a una gestión y una buena decisión que realice cada gerente o jefe de área ya que ellos se encargan de gestionar las acciones y procesos en las organizaciones. Cada líder o jefe de área debe contar con un liderazgo transformacional para alcanzar sus objetivos ya que comprende numerosas formas de potestad para concernir en el actuar de cada colaborador, sin dejar de lado lo que aspiran lograr cada uno de ellos. Hoy por hoy se conoce que las empresas son competentes respecto al servicio que otorgan, la finalidad principal de cada grupo laboral no solo es desempeñarse con los clientes que consiguen el servicio sino ser vigoroso en el cumplimiento laboral para que se proceda de una forma cortés ante el servicio prestado.

A nivel internacional, Rojas (2021), indicó que, en cualquier contexto, el líder comprende procesos continuos para una buena toma de decisiones, donde no se delega la responsabilidad, pero sí la autoridad. Por lo tanto, este aspecto solicita que los líderes desarrollen la competencia comunicativa para que las personas de las organizaciones estén motivadas y a la vez capaces al realizar las tareas para el beneficio de las instituciones.

En el contexto nacional, el Comercio (2020), mencionó que las habilidades blandas son fundamentales en el ámbito laboral es una realidad evidente. En el 2013, la Association of American Colleges & Universities había señalado que el 93% de las organizaciones estadounidenses consideraban como factores fundamentales para el reclutamiento de colaboradores el evaluar y analizar, es decir, el pensamiento crítico.

En el contexto local, Bayona (2019), indicó que en Lima la investigación en el rendimiento laboral es prácticamente inexistente, debido a las fuertes cargas de trabajos de los docentes y colaboradores de las universidades, la falta de demanda de indagación en las organizaciones y la falta de presión legal del gobierno. Por ello se expone que la causa primordial es la carencia de investigación, de conexión con

las empresas y dentro las universidades, como la falta de materiales ya que el Perú tiene un bajo número de libros, artículos entre otros para llevarse a cabo una buena investigación. Por último, Sardón (2017), mencionó que algunas investigaciones señalan al líder transformador como el elemento más convincente y ampliamente relacionado con la gestión escolar y rendimiento institucional.

La Universidad San Martín de Porres, fue fundada en 1962 y en sus más de 55 años de servicio a la comunidad, ha alcanzado, por mérito propio un sistema educativo peruano. Esta universidad está ubicada en Lima. Jr. Las Calandrias N° 151-291 Santa Anita, Lima-Perú, Actualmente está compuesta por estudiantes de todas las facultades. Respecto a la realidad problemática se percibe un bajo nivel de liderazgo transformacional, lo que es una realidad evidente y debe ser analizada en toda su dimensión; debido a que conlleva un producto final: un rendimiento laboral deficiente, una baja calidad educativa e ineficiente gestión educativa, siendo los más perjudicados, los colaboradores y alumnos dicho ello muestra un descenso de calidad educativa y una falta de motivación.

La finalidad de la investigación fue ordenar con claridad la relación o conexión que hay entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador de la Universidad San Martín de Porres.

Seguidamente se muestra el planteamiento del problema general de la investigación:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en la Universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021?

Además, se muestra los problemas específicos de la investigación:

- ❖ ¿Cuál es la relación entre influencia idealizada y rendimiento laboral del colaborador en la Universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021?
- ❖ ¿Cuál es la relación entre estimulación emocional y rendimiento laboral del colaborador en la Universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021?
- ❖ ¿Cuál es la relación entre consideración individualizada y rendimiento laboral del colaborador en la Universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021?

Asimismo, la investigación detalló los diversos tipos de justificación: Justificación teórica, para que pueda enriquecer el conocimiento teórico sobre liderazgo transformacional y rendimiento laboral enfatizando su interés en las universidades, ofreciendo una principal satisfacción a los colaboradores de la institución. Justificación práctica, la recolección de la investigación de las variables pretendieron ejecutar nuevas y mejores tácticas para disminuir la baja de colaboradores y así reforzar la conexión entre el personal de distintas áreas en la universidad. Justificación metodológica, la finalidad de esta investigación brindó información confiable mediante el instrumento que fue aplicado a la población de estudio. Justificación social, cuando se realizó el estudio en la universidad proporcione a la comunidad con un servicio que esté conforme de la realidad que estamos viviendo y tengan un buen manejo de liderazgo.

En base al argumento presentado, obtuvimos el objetivo general:

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en la Universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021.

Los objetivos específicos se plantean de la siguiente manera:

- ❖ Identificar la relación entre influencia idealizada y rendimiento laboral del colaborador en la Universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021.
- ❖ Conocer la relación entre estimulación emocional y rendimiento laboral del colaborador en la universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021.
- ❖ Demostrar la relación entre consideración individualizada y rendimiento laboral del colaborador en la universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021.

De igual manera, se presenta la hipótesis general del estudio: Existe relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador en la Universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021.

Asimismo, se redacta las hipótesis específicas:

- ❖ Existe relación entre influencia idealizada y rendimiento laboral del colaborador en la Universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021.
- ❖ Existe relación entre estimulación emocional y rendimiento laboral del colaborador en la Universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021.

- ❖ Existe relación entre consideración individualizada y rendimiento laboral del colaborador en la Universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente, a nivel nacional se muestran las referencias de los estudios preliminares referente a la variable:

Según Sardón (2017), indica en su artículo titulado *Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions primary*. Se estableció como objetivo primordial tomar determinación si hay relación en el tipo de liderazgo transformador que se empleó por la administración y el director de las instituciones primarias. Así mismo, tuvo un estudio básico, diseño transeccional correlacional, no experimental correlacional, su muestra fue de 118 personas. Por último, se muestran resultados obtenidos con una correlación representativa de ambas magnitudes de la gestión escolar y el liderazgo transformacional; es así que el estímulo intelectual logró el valor r de 0.72, un valor $r = 0.59$ la influencia idealizada; un valor r de 0.62 la consideración individualizada, la motivación inspiradora presentó un valor r de 0.492; y el actuar del director mantuvo un valor r de 0.534. Este estudio admite concluir que hay relación optimista moderada entre gestión escolar y el liderazgo transformacional que se obtuvo y es, $r = 0.681$.

Asimismo, Benavides (2019), en su artículo *Cómo los directores y editores reciben una forma de liderazgo en las aulas de redacción en Chile y España*. Un acercamiento desde el liderazgo transformacional, se planteó como objetivo fundamental, identificar y medir los rasgos del líder considerados importantes, lo que hace factible entender a los jefes transformadores y distinguir a jefes competentes de los improductivos. Por otra parte, se realizó la técnica de encuesta a 100 personas. En conclusión, se alcanzó resultados que mostraron que los directores y editores en Chile y en España se consideran líderes transformadores, siendo la motivación inspiradora (media: 3,29; media: 3,17) el indicador con mayor promedio. Esto significa que se ven a sí mismos como personas que creen que inspiran a otros, articulan metas compartidas y entienden lo que es correcto e importante.

Según Dulio et al. (2019), en su artículo Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la UNC; mostró su objetivo general establecer la correspondencia entre el rendimiento laboral y el trabajo colaborativo en las personas que laboran en la Universidad Nacional de Cañete. Realizó un estudio tipo aplicada, nivel y diseño correlacionales transversal. La muestra se dio en 130 emprendedores en profesores y ejecutivos en la Institución de Cañete. En su estadística, la escala del desempeño colaborativo en la institución es generoso (60%), y el producto laboral fue conveniente (80%). Concluyendo que los resultados de la indagación se encontró la existencia de un vínculo directo débil ($\rho=0,899$ y p -valor: 0,000).

Para Castillo (2019), en su artículo Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru; teniendo como objetivo fijar la conexión de clima organizacional y liderazgo en los trabajadores de instituciones de salud que abarcan una Microred de Perú. Así mismo, la investigación fue descriptivo correlacional y transversal. Se consideraron dos formularios confiables y válidos al ambiente de los habitantes, así recoger antecedentes de interés. El estudio de correlación estableció con el Spearman (r_s) su altitud de significancia es 5 %, un total de 88 colaboradores, en el liderazgo transaccional mostraron un 54,5 % y 55,7 % transformacional alto y bajo, respectivamente. Teniendo como resultado que en la escala de dirección del jefe de la microrred es de nivel medio (50 %), el ambiente de la organización en los trabajadores estuvo por corregir (68,2 %). La cifra correlacional Spearman (r_s) reveló coherencia práctica y representativa entre el ambiente de la empresa y liderato transformador (spearman = 0,644; p = 0,000); transformacional (spearman = 0,660; p = 0,000). Finalmente concluye que ambos tipos de liderazgo son prácticos y representativas, mientras haya mayor liderazgo, mejora el clima en las organizaciones

Según Rodolfo (2017), en la tesis *Liderazgo transformador y satisfacción laboral en la Ugel 4 Comas, 2017*, para adquirir el título académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, teniendo por finalidad de mencionar la coherencia existente de liderazgo transformador y bienestar laboral de la Ugel 4 Comas, 2017. La metodología, de criterio cuantitativo, se empleó el diseño no experimental, tipo transeccional – correlacional, obtuvo su muestra conformada en 154 trabajadores. Los efectos se mostraron con chi cuadrado de

Pearson, existiendo un vínculo de liderazgo transformador y bienestar laboral en los empleados ($p - \text{value} = 0.000 < 0.005$). El vínculo aprobó un excelente liderazgo desde el punto de vista del jefe y una considerable satisfacción laboral en los empleados.

Según Cohaila (2019), menciona en su tesis *Liderazgo Transformacional de los Directivos y los Cambios en el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la UGEL Tacna, 2018*”, a fin de lograr el título profesional académico de Maestro en Gestión Pública en la UPT, el motivo primordial, constó en fijar en qué magnitud el Liderazgo transformador de dirigentes, está vinculado con el ambiente organizacional en las Instituciones de Tacna. Tuvo una metodología básica, no experimental - correlacional. Se realizó una muestra en 90 profesores. Obteniendo como resultados que los líderes son factores significativos con el clima de las organizaciones y son percibidos por los maestros. Spearman de 0,835), nivel de confianza del 95 %. además, concluyó que la Influencia Idealizada guarda una relación con el ambiente de las organizaciones Spearman de 0,634, el incentivo Inspirador también se encuentra vinculado con el ambiente de las organizaciones Spearman de 0,668, una vinculación entre la Estimulación Emocional con el Clima de las organizaciones (Spearman de 0,766), y la Consideración Individualizada guarda vínculo con el clima de las organizaciones con un valor de Spearman de 0,743.

Para Cortez (2019), en su tesis *Liderazgo transformador y calidad formativa en el I.E Superior Tecnológico Huaycán – Ate 2019*, con el fin de conseguir el nivel académico de Maestro en Administración de la Educación. Teniendo como objetivo primordial, establecer la correspondencia entre calidad educativa y Liderazgo transformacional del Instituto Superior Tecnológico Huaycán Ate 2019. La metodología es cuantitativa descriptiva correlacional, fue no experimental transversal, 80 maestros es la muestra. Los productos finales encontrados son Spearman (sig. bilateral de $.000 < 0.01$; $Rho = .490$). Concluyendo, hay relación significativa y representativa en liderazgo transformador y calidad de formación.

Asimismo, Benites (2018). En su tesis *Liderazgo transformador y motivación laboral en los directivos de la UGEL 2 – SMP 2018*; tuvo como objeto principal describir al liderazgo transformador y la incentivación en altos funcionarios de la

UGEL 02 SMP. Por lo tanto, el trabajo tiene diseño no experimental, transversal correlacional y descriptivo, un estudio cuantitativo, la población se dio en 134 funcionarios de la institución pública. Se concluye que existe vínculo en ambas variables con ($Rho = 0,954$ $p < 0.05$). en su gran mayoría de la muestra contestó que es recomendable el liderazgo transformador y consideran emplear el liderazgo dentro de la entidad. De la misma forma, el liderazgo tiene vínculo con la dimensión de la motivación Rho Spearman de $0,895$ $p < 0.05$, igualmente hay vínculo con la dimensión Rho Spearman de $0,0813$ $p < 0.05$ en conclusión está relacionada con la dimensión trascendente Rho Spearman de 0.866 $p < 0.05$.

Según Mora (2017), en su tesis *desempeño laboral y liderazgo en docentes de instituciones educativas de San Martín de Porres, año 2016*; con el objeto de lograr el nivel académico de Maestra en Administración de la Educación en la Universidad San Martín de Porres. La finalidad constó en fijar una coherencia de ambas variables desempeño laboral y liderazgo de profesores de I.E. de educación básica. La observación fue básica, transversal, correlacional y no experimental con una demostración de 70 profesores, la técnica utilizada fue encuestas, teniendo como efecto 0.852 , en la experimentación de evaluación de liderazgo y 0.788 en satisfacción laboral, concluyendo que hay relación representativa ($r = 0.893$; $p < .05$) en desempeño laboral y liderazgo, mientras más se emplee el liderazgo será mejor el desempeño de los profesores.

Según Deza (2017), mencionó en la tesis *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica*; a fin de conseguir el grado en maestro de ciencias de ingeniería en la Universidad de Huancavelica; sostuvo la finalidad principal establecer una coherencia entre productividad y la satisfacción laboral de los piscicultores de la comunidad de Pacococha. Así mismo el trabajo fue básico, correlacional. El procedimiento fue descriptivo, fue no experimental correlacional. Finalmente, como consecuencia se obtuvo una conveniencia de Pearson r de $0,672$ con una significancia 0.05 y un p -valor = $0,001$. En síntesis, se indica que la productividad de los individuos conserva una conexión positiva con la satisfacción laboral, obteniendo la relación del $45,2\%$ ($r^2 = 0,452$).

A continuación, se menciona los trabajos preliminares a nivel Internacional:

Para Rodríguez (2020), en su tesis *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en maestros de I.E. del distrito de Bambamarca, provincia de Bolívar, 2020*; con el objeto de alcanzar el nivel académico de maestro en administración de educación en la Universidad César Vallejo. Como finalidad principal fue establecer si existe correspondencia directa e importante en la satisfacción y liderazgo transformacional en maestros de las instituciones del distrito de Bambamarca, provincia de Bolívar 2020. La metodología de acuerdo al diseño y el propósito de estudio no fue observada ni aprobada, con una muestra de 31 profesores. Como resultados obtenidos se muestra las magnitudes que contribuyen en la conducta cognitiva y la satisfacción de los trabajadores (Rho s .904, p x 0.000, Alpha x 0.05). demostró una relación elevada en las dimensiones doctrinales debido a un buen desempeño en sus labores (Rho s 0.94, p x 0.000, Alpha x 0.05). demostró una elevada correlación de las magnitudes que producen en la inspiración y el desempeño del trabajador (Rho s .907, p x 0.000, Alpha x 0.05). Finalizando, que existe buena relación de Rho s. de .907, p x 0.000, Alpha x 0.05 entre estimulación intelectual y satisfacción laboral.

De acuerdo con Martínez et al. (2020), en su artículo Liderazgo transformacional en alumnos de ciencias de la salud; tuvo como objeto primordial fue determinar los tipos de liderazgo mediante el autoconocimiento evaluado en alumnos universitarios de ciencias de la salud. Así mismo, la investigación tuvo estudio transversal, no probabilístico, exploratorio con una muestra por conveniencia, llevándose a cabo por medio de la encuesta y cuestionario, ejecutándose a 401 estudiantes en medicina. Logró el coeficiente beta = 0,50 con un R² de 63% entre el liderazgo transformador y la variable de resultado. Finalmente, se concluyó que la investigación permitió constatar un instrumento *Multifactorial Leadership Questionnaire* que permite saber las cualidades predominantes y calcular perfiles de liderazgo estudiantil de pregrado.

De acuerdo con Briones (2020), en su tesis *el liderazgo transformacional y la identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020*; con el objeto de obtener el nivel de maestro de administración educativa en la Universidad César Vallejo. Su finalidad es, establecer la coherencia entre la identidad institucional y liderazgo transformador; su metodología es cuantitativa, no

experimental, descriptivo correlacional tipo no experimental, se realizó una encuesta en 41 profesores, con Rho de 0,420, y Significancia, de 0,006, tiene correlación optimista media entre la calidad de evolución de la identidad institucional y liderazgo transformador, con Rho de 0,490, y Sig. 0,001 (bilateral), igualmente, la idoneidad laboral e igualdad institucional, tienen un valor Rho de 0,495, indicando una semejanza efectiva media, con un Sig. 0,001. Concluye que el liderato transformador se halla expresivamente relacionado con la exactitud institucional, de acuerdo con el Rho es 0,511, que señala la semejanza efectiva muy significativa y un Sig. 0,01.

Según Palacios et al. (2019), en su artículo Clima laboral y su relación con el rendimiento del personal administrativo de los distritos de salud de la provincia de Manabí, Ecuador. Tuvo como objetivo delimitar la coherencia entre rendimiento del personal y Clima laboral administrativo en los Distritos de Salud de la Provincia de Manabí en Ecuador. La metodología fue cuantitativa, diseño descriptivo correlacional, se realizaron 312 encuestas al personal administrativo. El resultado de Alfa de Cronbach valida una confiabilidad y arroja un 0,970 con 98 elementos, hay un elevado nivel de confianza. Para cuantificar la conveniencia de ambas variables se usó el coeficiente de Spearman, teniendo como valor 0,870, teniendo una similitud significativa, evidenciando que a mayor clima laboral mejor rendimiento. Finalmente, se demostró que el ambiente laboral es básico en las empresas, y de acuerdo a la adaptación el rendimiento puede ser negativo o también positivo.

Para Bautista (2020), en el artículo Factores relacionados con el rendimiento académico en una carrera técnica en salud impartida en línea; el objeto primordial fue establecer una coherencia en las peculiaridades sociodemográficas, variables académicas y habilidades digitales con el desempeño estudiantil en alumnos que estudian una carrera técnica en urgencias médicas en la modalidad en línea. Así mismo la metódica del estudio fue cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal, realizándose a 126 estudiantes. Obteniendo como resultado un rS de 0.450 en las variables académicas semestre de la carrera que están cursando y rS de -0.294 asignaturas que no están licenciadas se vinculan con el rendimiento académico ($p < 0.005$) y lo predijeron en un 23% (R cuadrada ajustada=0.230, $gl=1$,

$p < 0.05$). Finalmente, se concluyó, el desempeño de los alumnos se asocia de forma directa con el progreso en lo que estudian e inversamente con la cantidad de cursos desaprobadas.

Para Montoya (2017), en su artículo Satisfacción Laboral y su correlación con el Clima de la Organización en funcionarios de Universidades Estatales Chilenas; tuvo como finalidad principal Identificar la coherencia entre satisfacción laboral y clima organizacional de directivos y profesores de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile, así mismo la metodología es cuantitativo, correlacional, se empleó un cuestionario en 166 colaboradores. Se utilizó un cuestionario de satisfacción laboral, el Instrumento para ambiente de la organización y para reconocer los antecedentes laborales de los integrantes. tiene como resultado que el 95% de profesores, 90,6% de los directivos indican que se sienten conformes, 80% de profesores y 72,7% de los directivos indican adquirir un buen ambiente laboral. La semejanza en puntajes generales de ambiente en la organización y satisfacción fue muy significativa, tanto en directivos ($r = 0,468$; $p < 0,001$) y en profesores ($r = 0,523$; $p < 0,001$) Concluye que la adaptación del ambiente laboral está asociada a un nivel alto de satisfacción en directivos y profesores.

Posteriormente, la investigación muestra distintas premisas o teorías que guardan una conexión con las variables las cuales se refieren a diferentes autores. Seguidamente, liderazgo transformacional que es la primera variable:

Según Segarra (2018), en su libro “La evolución del liderazgo peregrino”: Liderar con resultados extraordinarios, nos indicó que el liderazgo transformacional es construir un propósito común que alinee y de sentido.

Dicho de otro modo, debe inspirar a las personas para que se comprometan con él, ayude a desarrollar los conocimiento y recursos necesarios, conseguir resultados mediante una ejecución ambiciosa y disciplinada.

Para Castañeda (2015), resalta el liderazgo transformador es un modo de liderazgo el cual considera a los individuos con potencialidad y se ve reflejado la idea que refleja al talento.

Nos da entender que los líderes entienden que los colaboradores pueden tomar conciencia de la gran importancia que es realmente y también los líderes transmiten la importancia de su trabajo que es para las organizaciones y cómo sus labores diarias permiten alcanzar las metas para la empresa.

Así mismo Fishman (2015), mencionó que el liderazgo transformacional es un nuevo tipo enfocado en causar movimiento a otros hacia logros significativos.

Este es un liderazgo efectivo que está dirigido a hacer crecer y formar a los demás, también a poder engrandecer mejor el grado de necesidades y modalidades para llegar a concretar objetivos eficaces.

Por otro lado, Fishman (2017), mencionó que el liderazgo transformacional, quiere que las personas se desarrollen y su fundamento sea la moralidad y rectitud. Uno debe buscar ser el mejor, y lo notable del liderazgo transformacional que debe motivar a los individuos a mejorar los resultados personalmente y a la vez esto sea significativo en la organización y cumplimiento de metas.

Para Hiriyappa (2018), en su libro “desarrollo de las Habilidades de Liderazgo”: cita a Alford y Beatty indicando que el liderazgo transformador es la técnica de asegurar acciones deseables de un grupo de seguidores voluntariamente, sin el uso de la coacción.

Dicho de otro modo, para conseguir las metas propuestas un líder debe tener disciplina, severidad, firmeza y trabajo duro esto aportará a conseguir la confianza y la autoridad. No existen los caminos cortos, siempre debe existir el esfuerzo y alcanzar un nivel alto de excelencia, de esta manera uno va mejorando constantemente y anima a los que lo rodean, un líder necesita ser hábil y conocedor del objeto o situación en el que desempeñará su habilidad de líder, así como a los individuos que tiene en su entorno y ser competente de desarrollar su trabajo correctamente, es decir, consiguiendo resultados eficaces.

Se presentan según la variable Liderazgo transformacional las siguientes dimensiones:

Según Bass y Avoird (1997), citado por Gabini (2016), destacaron las dimensiones Consideración Individualizada. Esta dimensión abarca la empatía y el

proporcionar desafíos, oportunidades y retos para los colaboradores. El líder se caracteriza por su habilidad de escuchar y lograr una fuerte confianza. También destacan la dimensión Estimulación emocional, en este caso el líder se caracteriza por la destreza de motivar al colaborador a alcanzar un nivel alto de rendimiento, ya que es excelente para alcanzar un mayor esfuerzo y motivar a los demás en desarrollar sus habilidades. El establece una planificación para un cambio a un extenso nivel de intereses. Finalmente destacó la dimensión Influencia idealizada, los líderes son distinguidos por sus colaboradores como titulares de un alto grado de rectitud, integridad y credibilidad.

En otras palabras, la dimensión de consideración individualizada alude al hecho de contestar a las necesidades de los colaboradores de forma individual. Al distinguir el esfuerzo y trabajo individual de cada colaborador de la organización el gerente puede optar por apoyar o brindar capacitaciones o algún beneficio para que sus colaboradores sientan que no son únicos y que son valorados por su individualidad. En adición a ello la estimulación emocional se refiere a cómo los líderes desarrollan, crean técnicas para una solución del problema. La creatividad del líder es muy importante, así como también como provoca esta actitud en el entorno del grupo de trabajo. Brindar la oportunidad a los miembros de la empresa para que consigan una solución novedosa por diferentes aspectos alternativos ayuda a enriquecer a las personas y estas adquieran nuevas habilidades y aspectos en el talento humano dentro de la empresa. Finalmente, la influencia idealizada decimos que es una dimensión del liderazgo transformacional que tiene relación con las habilidades y capacidades de los individuos para crear credibilidad, confianza y conseguir que otros individuos se sientan reconocidos con su propósito, valores e ideales.

También Hernández (2018), sostuvo como una teoría adicional a nuestra investigación y a nuestro autor base destacando la dimensión Influencia idealizada o carisma. Tiene un significado de objeto y finalidad. Las personas con este tipo de liderazgo son carismáticas y son admirados por los colaboradores y descritos como personas con un nivel elevado de honradez, confianza e integridad. Son conocidos por afrontar los momentos de crisis para la empresa y a la vez celebran los logros y metas alcanzadas con los demás miembros de la organización. Es por ello que

este estilo se relaciona con las dimensiones que son las características personales de los líderes y su conducta.

En otras palabras, esta magnitud se justifica en cómo los jefes perciben los ideales por los trabajadores y los efectos que tienen en el logro objetivos y metas de cada uno de los colaboradores. Un elevado nivel de certidumbre y seguridad que posee un trabajador con su jefe logra que estén preparados aceptar riesgos que quizás sean desafíos fundamentales para su profesión.

En adición a nuestro autor base Castañeda (2015), mencionó otra teoría relacionada a la dimensión de influencia idealizada en el liderazgo transformacional da testimonio de sus valores, coherencia, confianza en los que le siguen.

Además, permite que los integrantes que conforman los equipos de trabajo mejoren los efectos individuales y también hace que se pueda elegir causas nobles como el bienestar de diferentes equipos que estén liderando en las organizaciones.

Por último, como teoría adicional Goleman (2014), explicó que la estimulación emocional en las instituciones se traduce en capacidades laborales, dominan competencias emocionales como el trabajo en equipo y atención al cliente.

Sin embargo, se sabe que las competencias emocionales se adquieren y no basta solo con tener conciencia social o facilidad de gestionar las relaciones para garantizar que las personas superen el aprendizaje necesario para poder tratar a los clientes o también para resolver conflictos.

Se presentan las dimensiones de la variable Rendimiento laboral:

Según Gabini (2016), destacó las dimensiones Rendimiento en la tarea. Conceptualmente, esta dimensión lleva el cumplimiento del objetivo y a las tareas que se asigne en cualquier área laboral. Por consiguiente, está vinculada con el núcleo de la empresa, es otras palabras, tareas directas o indirectamente enlazadas con el cambio los recursos son productos óptimos para un intercambio económico. También está destacada la dimensión Rendimiento en el contexto, son las comunes a todas las organizaciones y se localizan relacionadas a mantener y mejorar el entorno psicológico e interpersonal en el que aclara el núcleo técnico, donde una determinada empresa solicita. Adicionalmente, estos tipos de

comportamientos procuran beneficiar a las organizaciones, y supera las posibilidades existentes para un determinado papel. finalmente destaca la dimensión comportamientos laborales contraproducentes, tiene una definición de conductas que no son sociales y que son realizados por los colaboradores en el área que se desempeñan, abusan normas significativas y amenazan la voluntad que tiene la empresa.

Por consiguiente, nos da entender que la primera dimensión rendimiento en la tarea, es la más esencial del Rendimiento Laboral, influyendo las competencias específicas y no específicas y sus características laborales, el trabajo flexible, autonomía hacen que su rendimiento sea significativo y a la vez los colaboradores estén más comprometidos con su trabajo, mantienen una correlación positiva y, por ende, tengan mayor rendimiento y logren sus metas. Adicional a ello, el rendimiento en el contexto, son los que se desarrollan dentro de la organización y son bien vistos por los compañeros de trabajo y esto hace que los comportamientos sean cooperativos y con impactos significativos para la organización. Finalmente, el Comportamientos laborales contraproducentes son los que están relacionados con la pérdida de tiempo o comportamientos antisociales que son dados por los empleados que violan las normas de la empresa y a la vez amenazan la voluntad de ella, esto se da sobre todo cuando es por falta de capacitaciones o equipos para su labor de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipos de diseño de investigación

3.1.1 Enfoque

Se cuenta con una investigación de enfoque cuantitativo. Para Hernandez (2014), la recolección de antecedentes será el enfoque que se utilizará con el fin de experimentar suposiciones o hipótesis teniendo como cimiento el análisis estadístico y la medición numérica, teniendo el fin de presentar ejemplos de aptitudes y experimentar teorías.

3.1.2 Tipo

Esta investigación fue de tipo aplicada debido al uso de marco teórico para buscar ampliar los conocimientos sobre los problemas de un entorno concreto.

Según Baena (2014), el tipo de investigación muestra como objetivo primordial dar una solución a un problema en el corto plazo. Tiene como dirección directa a los actos precisos y no al incremento de la teoría y sus resultados, realizando acciones concisas con lo que se afronta el problema.

3.1.3 Nivel

Este trabajo de investigación tuvo un nivel correlacional ya que el objetivo será determinar la correlación entre dos variables a investigar. Según Ñaupás (2018), el nivel de investigación sirvió para ejercitarse en las técnicas de documentación, familiarizarse con las fuentes bibliográficas, documentales y electrónicas.

3.1.4 Diseño

No experimental es el diseño que se presentó en el proyecto porque no se modificará ni alterará las variables. De acuerdo a Hernandez (2014), indicó las etapas, pasos y estrategias que se usan para lograr los objetivos trazados, este consiste en una serie de acciones posteriores, adaptadas, organizadas a los particulares de cada investigación.

Para Herbas (2018), un diseño es llamado también una estrategia o plan de estudio, con el objetivo de buscar respuestas a las interrogantes del estudio.

3.2 Variables y Operacionalización

La investigación comprende las posteriores variables constituido en la matriz de operacionalización que se indicó en el Anexo 1 de este estudio:

Para Hernandez (2014), denominó a la variable como una propiedad fluctuante y cuya variación es apta para medir u observar. Además, estas consiguen valor para la investigación científica en el momento que logran enlazarse con otras variables, en otras palabras, si forman parte de una teoría o hipótesis.

3.2.1 Liderazgo transformacional

Definición Conceptual: De acuerdo a Lussier, Roberto, Achua y Christopher (2016), el liderazgo transformador es el proceso atreves del ello los líderes influyen sobre sus seguidores con el único fin de conseguir el objeto de la institución mediante cambios (p.5).

Definición Operacional: La primera variable liderazgo transformacional se calculará con tres dimensiones, siendo (estimulación emocional, influencia idealizada y consideración individualizada). Se medirá con la encuesta que es la técnica y el cuestionario es el instrumento constituido por 12 ítems tipo Likert

3.2.2 Rendimiento Laboral:

Definición Conceptual: Según Gabini (2016), El rendimiento Laboral es señalado como la agrupación de comportamientos que son resaltantes para los objetivos de la empresa o para la organización en donde las personas trabajan, en tanto que la productividad y la eficacia muestran los resultados de dichos comportamientos.

Definición Operacional: El rendimiento laboral que es la segunda variable se medirá con tres dimensiones, siendo (rendimiento de la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos laborales contraproducentes). Se medirá con la encuesta que es la técnica. Y el cuestionario que es el instrumento, conformado por 12 ítems de tipo Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según Toledo (2018), una población de un estudio está conformado por una serie de como personas, objetos, organismos, etc., que participan en el análisis del problema de investigación.

Según Gomez (2016), menciona que la población es un conjunto de casos establecidos definidos y sencillos que es alusivo para la muestra y cumple una serie de juicios predeterminados.

Para Luiz (2017), denominamos al conjunto de objetos o individuos, aquello que se quiere saber algo en el estudio. La población está conformada por personas, animales, entre otros. Por lo tanto, la población de esta investigación fue conformado por 350 colaboradores entre docentes y administrativos. Población finita es como fue considerada esta población.

3.3.2 Criterios de Selección

- **Inclusión:** En el presente estudio se considera a gerentes y colaboradores (personal administrativo) de la institución.
- **Exclusión:** En el estudio no se considera al alumnado ni al personal docente porque está enfocada en el desempeño laboral del trabajador administrativo.

3.3.2 Muestra

De acuerdo a López (2015), define que la muestra es parte de las unidades ejemplar de la población, seleccionadas de forma aleatoria, y son sometidas a investigación científica con el objeto de obtener de la población investigada resultados válidos, dentro de los límites de error y de posibilidad de que se pueden establecer en cada caso. El resultado de la muestra arroja 183 colaboradores cuyo cálculo se puede visualizar en el Anexo 4.

3.3.4 Muestreo

Según Loureiro (2015) Define que el muestreo por conveniencia es la técnica de muestra no probabilística y no aleatoria más económica y rápida, pero tiene limitaciones como sesgo de selección, la autoselección del encuestado. De tal manera que la muestra por conveniencia no es representativa de la población definida.

Para Otzen (2017), el muestreo, permite seleccionar aquellos casos alcanzables que acepten ser seleccionados y sean convenientes y accesible para la investigación.

En la presente investigación por circunstancias de la pandemia se utilizó el muestreo por conveniencia, seleccionando para el efecto a 50 trabajadores administrativos de la Universidad San Martín de Porres.

3.3.4 Unidad de análisis

Tuvo como conformidad de estudio al colaborador administrativo de la Universidad San Martín de Porres ubicado en el distrito de Santa Anita.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Se realizó con un método de encuesta y el uso del instrumento de medición será el cuestionario de tipo escala Likert para la recopilación de antecedentes de

las dos variables en la investigación a realizarse en la universidad San Martín de Porres que ayudará a la base de datos y establece el vínculo entre Liderazgo transformacional y rendimiento laboral.

3.4.1 Técnica

De acuerdo con Yuni (2014), la técnica hace referencia a las formas o procedimientos de realizar las actividades distintas en una forma estandarizada. También hace referencia a los métodos que producen investigaciones verídicas, para ser remplazados como antecedentes científicos. La encuesta es un procedimiento que se realiza como un método o técnica de recolección de información y datos con el objeto de recoger datos actuales de una determinada muestra. Por lo tanto, la encuesta como método de investigación científica tiene el fin de obtener respuesta a un conjunto de preguntas. Las interrogantes se organizan de acuerdo con determinados parámetros en un cuestionario. La elaboración requiere de un trabajo minucioso, de mucho esfuerzo y tiempo para su elaboración adecuada y sirva para despertar el interés de los encuestados que lo responderán.

3.4.2 Instrumento

Para Hernández (2014), es el medio que usa el especialista para señalar investigación o información sobre las variables que tiene en mente. Es por ello que el cuestionario es el instrumento que será usado para esta investigación y la escala de tipo Likert por el cual será medido, el cual consta de un conjunto de ítems donde los encuestados tienen la opción de escoger la alternativa de escala presentada.

Tabla 1

Técnica e instrumento de recolección de datos

Variables	Técnica	Instrumento
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario
Rendimiento laboral	Encuesta	Cuestionario

Validez

Para Galicia (2017), la validez es una sucesión que hace factible a los argumentos del instrumento de la investigación a través de juicio de expertos.

Según Ñaupas (2018) definió como una capacidad que tienen las pruebas de predecir acontecimientos futuros que realiza el investigador para adquirir la información necesaria para comprobar la hipótesis, además utiliza procedimientos, instrumentos y técnicas para obtener la información necesaria de forma válida y confiable. En este caso el formulario calcula aquello que se desea medir, por lo que se dice, viene a ser la suficiencia que el cuestionario posee para calcular de una forma adecuada lo que se tiene como fin medir. Así mismo, la validez se dictará por el veredicto de maestros especialistas en la carrera profesional de la Universidad Cesar Vallejo.

Tabla 2

Datos de especialistas asignados para la validación

Datos de especialistas	
Experto 1	Mg. Masias Fernández Meri Gemeli
Experto 2	Mg. Cervantes Ramón Edgar Francisco
Experto 3	Mg. La Cruz Arango Oscar David

Tabla 3

Validación por juicio de expertos: variable liderazgo transformacional

CRITERIOS	Expt.1	Expt.2	Expt.3	Total
Claridad	83%	82%	83%	248%
Objetividad	83%	82%	83%	248%
Pertinencia	83%	82%	83%	248%
Actualidad	83%	82%	83%	248%
Organización	83%	82%	83%	248%
Suficiencia	83%	82%	83%	248%
Intencionalidad	83%	82%	83%	248%
Consistencia	83%	82%	83%	248%
Coherencia	83%	82%	83%	248%
Metodología	83%	82%	83%	248%
			TOTAL	2480%
			CV	83%

La tabla 3 proyecta la validez del juicio de los especialistas, la cual mostró un promedio de 83%, correspondiente a la variable Liderazgo transformacional. Con lo antes mencionado, el cuestionario es considerado como excelente y pertinente para la investigación.

Tabla 4

Validación por juicio de especialistas: rendimiento laboral

CRITERIOS	Expt. 1	Expt. 2	Expt. 3	Total
Claridad	81%	83%	83%	247%
Objetividad	81%	83%	83%	247%
Pertinencia	81%	83%	83%	247%
Actualidad	81%	83%	83%	247%
Organización	81%	83%	83%	247%
Suficiencia	81%	83%	83%	247%
Intencionalidad	81%	83%	83%	247%
Consistencia	81%	83%	83%	247%
Coherencia	81%	83%	83%	247%
Metodología	81%	83%	83%	247%
			TOTAL	2470%
			CV	82%

La tabla 4 proyecta la autenticidad del juicio de los especialistas, este mostró un promedio de 82%, correspondiente a la variable Rendimiento laboral. Con lo antes mencionado, el cuestionario es considerado como excelente y viable para la investigación.

Confiabilidad

Para Ñaupas (2018) explicó que cuando las medidas realizadas no sufren cambios, ni por un periodo, ni por la atención en diversos individuos, que tienen el mismo grado de instrucción es porque el instrumento es confiable. La confiabilidad se mide y expresa mediante la veracidad del alfa de Cronbach que es 1 y los que oscilan entre 0,66 y 0,75 son aceptables.

Tabla 5*Escala de medición de coeficiente de Alfa de Cronbach (α)*

Valores	Niveles
Mayor a 0.9	Perfecta
Mayor a 0.8	Elevada
Mayor a 0.7	Aceptable
Mayor a 0.6	Regular
Mayor a 0.5	Baja
Mayor a 0.4	Nula

Fuente Hernández, Fernández, & Baptista (2014)

Tabla 6*Confiabilidad de la variable liderazgo transformacional y rendimiento laboral***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	24

La tabla 6 da a conocer el resultado de la prueba de confiabilidad de las variables liderazgo transformacional y rendimiento laboral, realizada por medio del estadístico del Alpha de Cronbach. El nivel obtenido fue de 0,959, que significa un nivel excelente de confiabilidad.

Tabla 7*Confiabilidad de la variable liderazgo transformacional***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	12

La tabla 7 presenta el resultado del argumento sobre la veracidad de la variable liderazgo transformacional, realizada por medio del estadístico del Alpha de Cronbach. El nivel obtenido fue de 0,927, que se interpreta como un nivel excelente de confiabilidad

Tabla 8

Confiabilidad de la variable rendimiento laboral.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	12

La tabla 8 presenta el resultado sobre la confiabilidad de la variable liderazgo transformacional, realizada por el estadístico del Alpha de Cronbach. El nivel obtenido fue de 0,928, que se interpreta como un nivel excelente de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

La presente investigación empezó en la redacción del título en cual está conformada de variables de investigación cualitativas, una muestra, un lugar de investigación, ciudad y año. Posteriormente, se elaborará un preámbulo donde se da a conocer el problema, así mismo, como se formuló esta, los objetivos, la hipótesis general y específicas incluyendo la justificación. Luego, el marco teórico es elaborado con el estudio de los precedentes ámbito nacional e internacional en relación a lo que se menciona a las variables y dimensiones que serán precisadas por distintos escritores. En seguida, se elaborará la metodología del estudio que igualmente se especificará la recolección de antecedentes que se aplicará a 50 colaboradores de la universidad San Martín de Porres que estará orientado al promotor del lugar de la investigación y con la autorización llevaremos a cabo la recolección de pesquisa de los colaboradores.

3.6. Método de análisis de datos

Por medio del cuestionario se consiguió los datos que fueron asentados en la base de datos por medio de la herramienta Ms Excel 2016, luego se realizará el promedio de estos datos adquiridos de ambas variables, dimensiones y los indicadores. Luego, el producto final será procesado usando el programa SPSS con el objeto de alcanzar los resultados de la estadística descriptiva y la inferencial. Además, se buscó confirmar la relación que hay entre las dos variables, las relaciones entre las dimensiones del liderazgo y rendimiento laboral que serán representadas en el estudio para las hipótesis establecidas.

3.6.1 Análisis de datos descriptivos

Para Hernandez (2014), es la principal tarea de explicar los valores, la información o valoración para cada variable. Además, es conocida como estadística deductiva que tiene como objetivo conseguir las características de un grupo determinado. Esta emplea cuadros y gráficos para presentar las cifras y dar mayor facilidad en comprender los datos.

3.6.2 Análisis de datos inferencial

Resalta Salazar (2018), la estadística inferencial pretende obtener los resultados generales de la población definida por medio de una investigación de la muestra representativa, de otra forma, lo que se pretende es que, con el resultado de los estadísticos conseguidos se pueda determinar los valores de los parámetros.

Según Florez (2017), la estadística inferencial parte de la creación de resultados, teniendo como punto de partida las pruebas que se realizan con los datos obtenidos de una parte de la población.

3.7 Aspectos éticos

Para Moscoso (2018) nos indica, la ética forma un aspecto central al momento de comenzar cualquier estudio, este debe estar presente desde el planteamiento hasta la finalización.

El minucioso estudio a realizarse en la universidad San Martín de Porres, cumple con la apariencia moral como la aceptación he inspección del promotor de la Universidad mencionada con el que se efectúa el estudio, se tuvo presente la confidencialidad de los encuestados, también de plasmar con fidelidad lo reunido, así mismo la presente indagación cumple con venerar las normas APA que consideren la veneración a los derechos de autor.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

4.1.1 Relación entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral

Tabla 9

Tabla cruzada liderazgo transformacional - rendimiento laboral

			Rendimiento Laboral				
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Liderazgo Transformacional	Casi nunca	Recuento	1	1	0	0	2
		% del total	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	A veces	Recuento	1	7	6	0	14
		% del total	2,0%	14,0%	12,0%	0,0%	28,0%
	Casi siempre	Recuento	0	2	19	5	26
		% del total	0,0%	4,0%	38,0%	10,0%	52,0%
	Siempre	Recuento	0	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	16,0%	16,0%
Total	Recuento	2	10	25	13	50	
	% del total	4,0%	20,0%	50,0%	26,0%	100,0%	

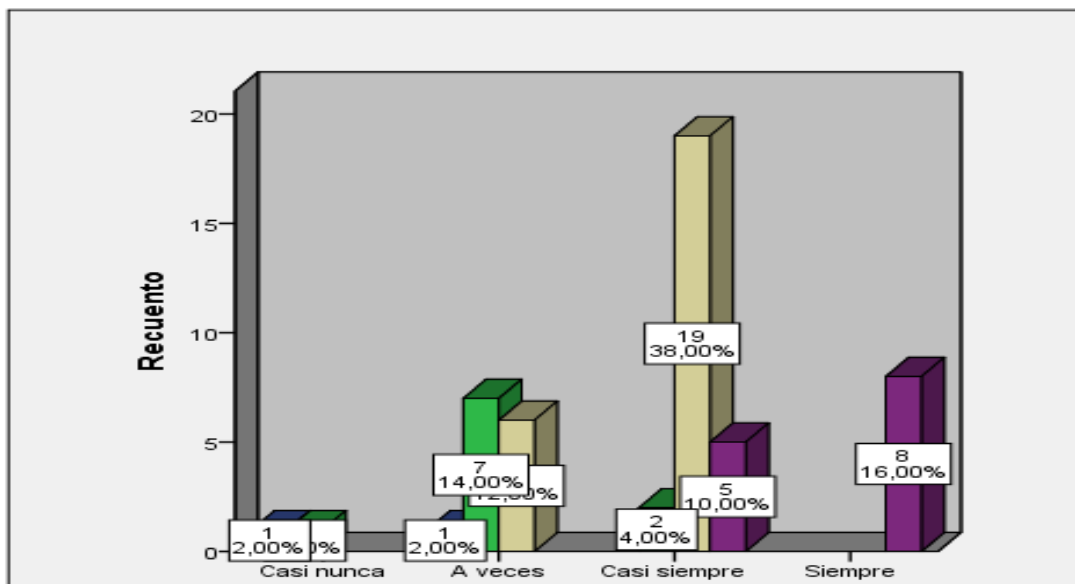


Figura 1. Relación entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral

Se muestra el resultado obtenido en la tabla 9 y figura 1:

El 4.0% de los encuestados manifestaron que casi nunca se aplica el liderazgo transformacional, de los cuales el 2,0% indicó que casi nunca hay rendimiento laboral y existe otro 2,0% que indica que a veces hay rendimiento laboral.

El 28,0 % de los encuestados manifestaron que a veces hay liderazgo transformacional, de los cuales el 2,0% indico que casi nunca hay rendimiento laboral, el 14,0% manifestó que a veces hay rendimiento laboral y el 12,0% indicó que casi siempre hay rendimiento laboral.

El 52,0 % de los encuestados manifestaron que casi siempre hay liderazgo transformacional, de los cuales el 4,0% indico que a veces hay rendimiento laboral, el 38,0% manifestó que casi siempre hay rendimiento laboral y el 10,0% indicó que siempre hay rendimiento laboral.

El 16,0% de los encuestados manifestaron que siempre se aplica el liderazgo transformacional, de los cuales el 16,0% indicó que siempre hay rendimiento laboral.

En resumen, se establece que del 100% de Liderazgo transformacional, cualquiera sea el nivel, el 4.0% manifestó que casi nunca hay rendimiento laboral, el 20.0% indico que a veces, el 50.0% precisó que casi siempre y el 26.0% indicó que siempre.

4.1.1 Relación entre influencia idealizada y rendimiento laboral

Tabla 10

Tabla cruzada influencia idealizada - rendimiento laboral

			Rendimiento Laboral				
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempr e	Total
Influencia Idealizada	Casi nunca	Recuento	1	1	0	0	2
		% total	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	A veces	Recuento	1	8	7	0	16
		% total	2,0%	16,0%	14,0%	0,0%	32,0%
	Casi siempre	Recuento	0	1	16	4	21
		% total	0,0%	2,0%	32,0%	8,0%	42,0%
	Siempr e	Recuento	0	0	2	9	11
		% total	0,0%	0,0%	4,0%	18,0%	22,0%
Total		Recuento	2	10	25	13	50
		% total	4,0%	20,0%	50,0%	26,0%	100,0%

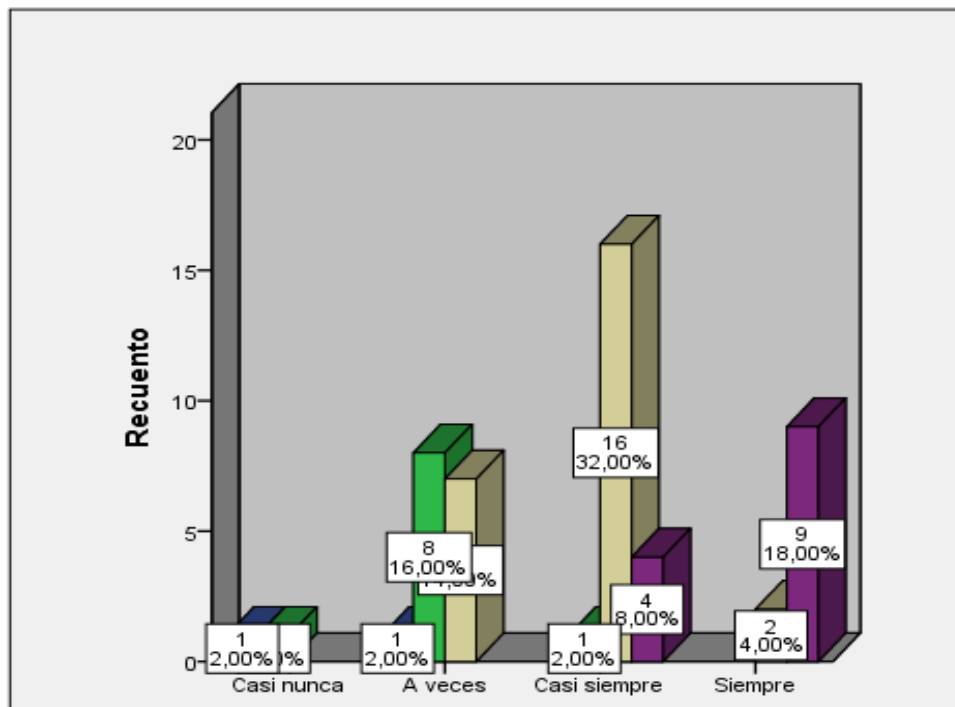


Figura 2. Relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral

Se presenta el resultado obtenido en la tabla 10 y figura 2:

El 4,0% de los encuestados manifestaron que casi nunca se aplica la influencia idealizada, de los cuales el 2,0% indicó que casi nunca hay rendimiento laboral y existe otro 2,0% que indica que a veces hay rendimiento laboral.

El 32,0 % de los encuestados manifestaron que a veces hay influencia idealizada, de los cuales el 2,0% indico que casi nunca hay rendimiento laboral, el 16,0% manifestó que a veces y el 14,0% indicó que casi siempre.

El 42,0 % de los encuestados manifestaron que casi siempre hay influencia idealizada, de los cuales el 2,0% indico que a veces hay rendimiento laboral, el 32,0% manifestó que casi siempre y el 8,0% indicó que siempre hay rendimiento laboral.

El 22,0% de los encuestados manifestaron que siempre se aplica la influencia idealizada, de los cuales el 4,0% indicó que casi siempre hay rendimiento laboral y el 18,0% manifestó que siempre se hay rendimiento laboral.

En resumen, se establece que del 100% de Influencia idealizada, cualquiera sea el nivel, el 4,0% manifestó que casi nunca hay rendimiento laboral, el 20,0% indico que a veces, el 50,0% precisó que casi siempre y el 26,0% indicó que siempre.

4.1.2 Relación entre estimulación emocional y rendimiento laboral

Tabla 11

Tabla cruzada estimulación emocional - rendimiento laboral

			Rendimiento Laboral				
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Estimulación Emocional	Casi nunca	Recuento	1	1	0	0	2
		% total	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	A veces	Recuento	1	6	4	0	11
		% total	2,0%	12,0%	8,0%	0,0%	22,0%
	Casi siempre	Recuento	0	3	16	4	23
		% total	0,0%	6,0%	32,0%	8,0%	46,0%
	Siempre	Recuento	0	0	5	9	14
		% total	0,0%	0,0%	10,0%	18,0%	28,0%
Total	Recuento	2	10	25	13	50	
	% total	4,0%	20,0%	50,0%	26,0%	100,0%	

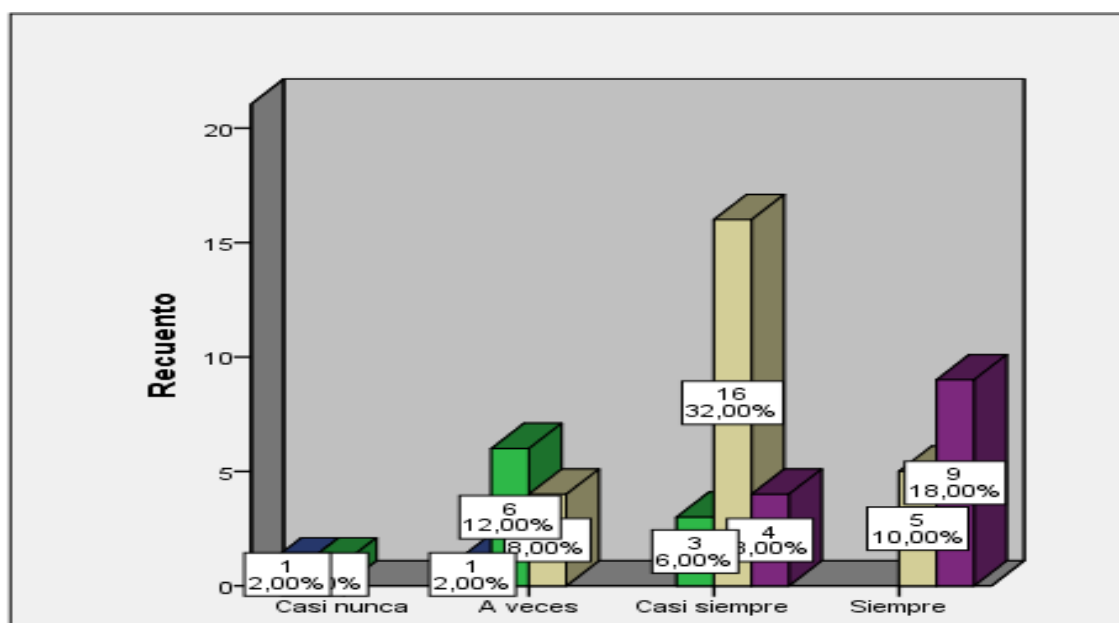


Figura 3: Relación entre la estimulación emocional y el rendimiento laboral

Se presenta el resultado obtenido en la tabla 11 y figura 3:

El 4.0% de los encuestados manifestaron que casi nunca se aplica la estimulación emocional, de los cuales el 2,0% indicó que casi nunca hay rendimiento laboral y existe otro 2,0% que indica que a veces hay rendimiento laboral.

El 22,0 % de los encuestados manifestaron que a veces hay estimulación emocional, de los cuales el 2,0% indico que casi nunca hay rendimiento laboral, el 12,0% manifestó que a veces y el 8,0% indicó que casi siempre.

El 46,0 % de los encuestados manifestaron que casi siempre hay estimulación emocional, de los cuales el 6,0% indico que a veces hay rendimiento laboral, el 32,0% manifestó que casi siempre y el 8,0% indicó que siempre hay rendimiento laboral.

El 28,0% de los encuestados manifestaron que siempre se aplica la estimulación emocional, de los cuales el 10,0% indicó que casi siempre hay rendimiento laboral y el 18,0% manifestó que siempre se hay rendimiento laboral.

En resumen, se establece que del 100% de estimulación emocional, cualquiera sea el nivel, el 4.0% manifestó que casi nunca hay rendimiento laboral, el 20.0% indico que a veces, el 50.0% precisó que casi siempre y el 26.0% indicó que siempre.

4.1.3 Relación entre consideración individualizada y rendimiento laboral

Tabla 12

Tabla cruzada consideración individualizada - rendimiento laboral

			Rendimiento Laboral				Total
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Consideración Individualizada	Casi nunca	Recuento	3	0	0	0	3
		% del total	6,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%
	A veces	Recuento	2	5	9	0	16
		% del total	4,0%	10,0%	18,0%	0,0%	32,0%
	Casi siempre	Recuento	0	2	16	3	21
		% del total	0,0%	4,0%	32,0%	6,0%	42,0%
	Siempre	Recuento	0	0	0	10	10
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%
Total		Recuento	2	10	25	13	50
		% del total	4,0%	20,0%	50,0%	26,0%	100,0%

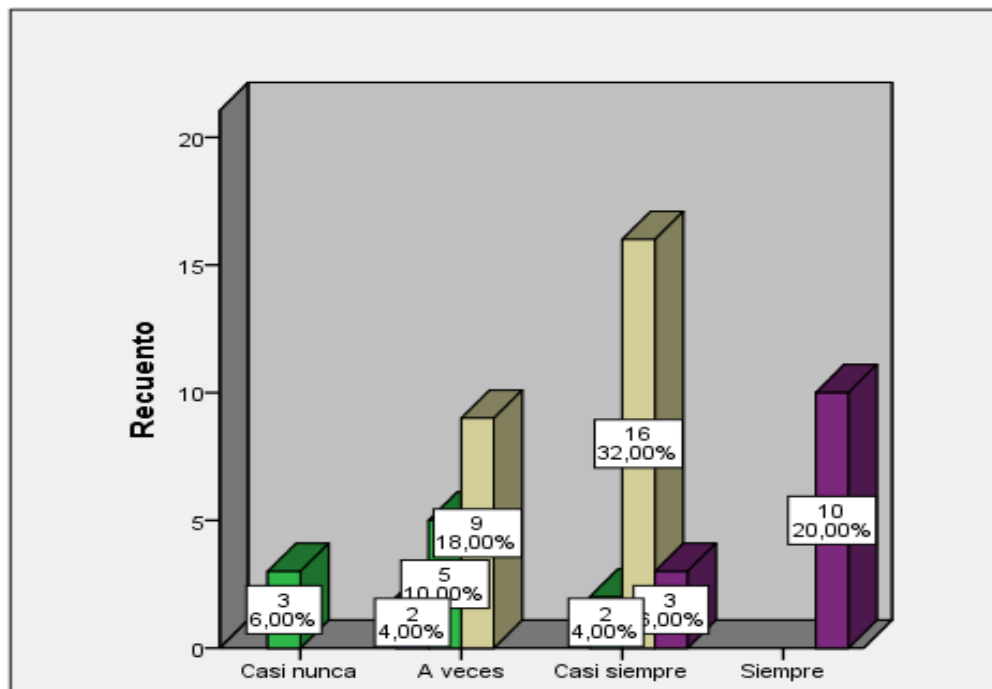


Figura 4: Relación entre consideración individualizada y el rendimiento laboral

Se presenta el producto final obtenido en la tabla 12 y figura 4:

El 6.0% de los encuestados manifestaron que casi nunca se aplica la consideración individualizada, de los cuales el 6,0% indicaron que casi nunca hay rendimiento laboral.

El 32,0 % de los encuestados manifestaron que a veces hay estimulación emocional, de los cuales el 4,0% indico que casi nunca hay rendimiento laboral, el 10,0% manifestó que a veces y el 18,0% indicó que casi siempre.

El 42,0 % de los encuestados manifestaron que casi siempre hay consideración individualizada, de los cuales el 4,0% indico que a veces hay rendimiento laboral, el 32,0% manifestó que casi siempre y el 6,0% indicó que siempre hay rendimiento laboral.

El 20,0% de los encuestados manifestaron que siempre se aplica la consideración individualizada, de los cuales el 20,0% indicó que siempre hay rendimiento laboral.

Por consiguiente, se establece que del 100% de estimulación emocional, cualquiera sea el nivel, el 4.0% manifestó que casi nunca hay rendimiento laboral, el 20.0% indico que a veces, el 50.0% precisó que casi siempre y el 26.0% indicó que siempre.

4.2 Estadística Inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

A fin de efectuar la prueba de normalidad se tuvo en cuenta los tipos de distribución de los elementos de ser paramétricos o no paramétricos. Según Hernández (2014), la prueba de normalidad permite realizar el modelo de división, ya sea paramétrica o no paramétrica.

Hipótesis

*H₀: La distribución de la muestra es normal

*H₁: La distribución de la muestra no es normal

Norma de decisión

Si el valor de Significancia es ≥ 0.05 , se acepta la H₀

Si el valor de Significancia es ≤ 0.05 , se rechaza la hipótesis nula

Tabla 13

Liderazgo transformacional y rendimiento laboral – prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico		Sig.	Estadístico		Sig.
	o	gl		o	gl	
Liderazgo Transformacional	,284	50	,000	,846	50	,000
Rendimiento Laboral	,270	50	,000	,843	50	,000

Corrección de significación de Lilliefors

Observamos el resultado obtenido en la prueba mencionada en la tabla 13 de ambas variables, liderazgo transformacional y rendimiento laboral. Según la muestra es 50 elementos el estadístico utilizado fue Kolmogorov-Smirnov. El p valor resultó en 0,000 menor al nivel de sig. de 0.05, entonces se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; la distribución de esta muestra es no normal; por lo cual, en esta contrastación, en la hipótesis se utilizó el Rho de Spearman que es un estadístico.

4.2.2. Prueba de Hipótesis

Para Hernández (2014), esta definición refiere a verificar si es confiable la hipótesis según los antecedentes adquiridos de la muestra. Por consiguiente, la investigación dispuso a prueba las hipótesis planteadas al comienzo, para dar a conocer si existe relación entre nuestras variables.

Tabla 14

Coefficiente de correlación por jerarquía de Rho Spearman

Relación	Rango
Correlación negativa perfecta	-0.91 a -1.00
Correlación negativa muy fuerte	-0.76 a -0.90
Correlación negativa considerable	-0.51 a -0.75
Correlación negativa media	-0.26 a -0.50
Correlación negativa débil	-0.11 a -0.25
Correlación negativa muy débil	-0.01 a -0.10
No existe correlación	0.00
Correlación positiva muy débil	+0.01 a +0.10
Correlación positiva débil	+0.11 a +0.25
Correlación positiva media	+0.26 a +0.50
Correlación positiva considerable	+0.51 a +0.75
Correlación positiva muy fuerte	+0.76 a +0.90
Correlación positiva perfecta	+0.91 a +1.00

Dato: acorde Hernández, Fernández, & Baptista (2014)

Prueba de hipótesis general

*H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral.

*H₁: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral.

Norma de decisión

*Si el valor de Significancia es ≥ 0.05 , se acepta la H₀

*Si el valor de Significancia es ≤ 0.05 , se rechaza la H₀

Tabla 15

Correlación entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral - prueba de hipótesis

			liderazgo transformacional	rendimiento laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

La contrastación de la hipótesis es mostrada en la tabla 15, elaborada por el estadístico del Rho de Spearman, el cual arrojó una correlación de 0,770 que nos indica un nivel de correlación positiva muy fuerte. Esta correlación es significativa en el nivel del 1% (0,01). Así mismo, observamos una significancia menor a 0,05, lo que significa que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en efecto, entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral se muestra una relación significativa.

Prueba de hipótesis específica

Influencia idealizada y el rendimiento laboral - prueba de hipótesis correlacional.

- H₀: No existe relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral.
- H₁: Existe relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral.

Tabla 16

Influencia idealizada y rendimiento laboral - prueba de hipótesis de correlación

			influencia idealizada	rendimiento laboral
Rho Spearman	Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1	,774**
		N	50	50
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,774**	1
		N	50	50

Correlación Sig. en el nivel 0,01 (bilateral).

La contrastación de la hipótesis es mostrada en la tabla 16, elaborada por el estadístico del Rho de Spearman, que arrojó una correlación de 0,774 que nos indica un grado de correlación positiva muy fuerte. Esta es significativa en el nivel del 1% (0,01). La significancia fue menor a 0,05, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; es decir, entre la influencia idealizada y rendimiento laboral se muestra una relación significativa.

Estimulación emocional y el rendimiento laboral - prueba de hipótesis correlacional.

- H₀: No existe relación entre la estimulación emocional y el rendimiento laboral.
- H₁: Hay relación entre la estimulación emocional y el rendimiento laboral.

Tabla 17

Correlación entre el estimulación emocional y rendimiento laboral - Prueba de hipótesis

			Estimulación Emocional	Rendimiento Laboral
Rho Spearman	Estimulación Emocional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1	,703**
		N	50	50
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,703**	1
		N	50	50

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

La contrastación de la hipótesis es mostrada en la tabla 17, elaborada por el estadístico del Rho de Spearman, este arrojó un valor de correlación de 0,703 lo que indica un grado de correlación positiva muy fuerte. Esta es significativa en el nivel del 1% (0,01). El nivel de sig. fue menor a 0,05, esto nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en efecto, entre la estimulación emocional y rendimiento laboral se muestra una relación significativa..

Consideración individualizada y el rendimiento laboral - prueba de hipótesis correlacional.

- H₀: No existe relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral.
- H₁: Hay relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral.

Tabla 18

Consideración individualizada y rendimiento laboral - prueba de hipótesis de correlación

		Consideración individualizada y Rendimiento laboral	
		Individualizada	Rendimiento laboral
Rho Spearman	Consideración Individualizada	1	,777**
		.	,000
		50	50
	Rendimiento laboral	,777**	1
		,000	.
		50	50

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

La contrastación de la hipótesis es mostrada en la tabla 18, elaborada por el estadístico del Rho de Spearman, este arrojó un valor de correlación de 0,777 que señala la categoría de correlación positiva muy fuerte. Esta es significativa en el nivel del 1% (0,01). El nivel de sig. fue menor a 0,05, esto nos permite rechazar la

hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en otras palabras, entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral se muestra una relación expresiva.

V. DISCUSIÓN

Por medio del producto conseguido, se permite la comparación de los precedentes citados en el marco teórico de una manera más precisa. Los cuales se detallan a continuación:

El estudio, conforme al objetivo general busca principalmente determinar la relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador de la universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021. El análisis de la tabla 15, tiene como resultado un Rho de Spearman de 0.770, evidenciando según el grado una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Lo mencionado anteriormente demuestra que en los procesos que realiza, entre ambas variables de la investigación hay relación. Datos que fueron comparados con los de Cohaila (2018), en su investigación, "Liderazgo Transformador de los dirigentes y los Cambios en el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la UGEL Tacna, 2018", evidenciando que consiguió como resultado una conveniencia positiva muy fuerte rho de 0.835, confirmando que entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral existe relación. Con los resultados indicados, se reafirma que el Liderazgo Transformador está relacionado de manera favorable con el rendimiento laboral, y esto se observa en los resultados de la rho de Spearman de ambos autores quienes evidencian una correlación positiva muy fuerte. Además, Castañeda (2015), resalta que el liderazgo transformador es el modo de liderazgo el cual considera a los individuos con potencialidad y se ve reflejado la idea que refleja al talento.

En cuanto al objetivo específico número uno, el estudio buscaba identificar la relación entre influencia idealizada y rendimiento laboral. Por lo cual la tabla 16 tiene como resultado un Rho de 0.774, considerando según el rango de categoría una correlación positiva considerable. Los resultados evidencian que los colaboradores idealizan a los líderes y siguen sus pasos con el fin de lograr los objetivos comunes. Los datos fueron comparados con los de Sardón (2017), en su investigación, "Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions primary", tuvo como resultado una correlación positiva considerable del Rho de 0,590 según el rango de categoría, que indicó que entre influencia idealizada y rendimiento laboral se encontró una relación. Relacionado a

los resultados, se afirma coincidentemente que la Influencia Idealizada y rendimiento laboral si tiene relación, puesto que ambos estudios se encuentran ubicado en una correlación positiva considerable. Además, Hernández (2018), sostiene como una teoría que la Influencia idealizada tiene un significado de objeto y finalidad. Las personas con este tipo de liderazgo son carismáticas y son admirados por los colaboradores y descritos como personas con un nivel alto de moralidad, confianza e integridad.

En el caso del objetivo específico dos, el estudio pretendió conocer la relación entre estimulación emocional y rendimiento laboral del colaborador. Según la tabla 17 muestra como resultado de correlación del Rho de 0.703, demostrando según el grado de categoría una correlación positiva aceptable. Esto indica que los jefes instituyen, innovan, y realizan nuevas aproximaciones para la resolución de las dificultades, datos que fueron comparados con los de Rodríguez (2020), en su tesis, "Liderazgo transformador y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas del distrito de Bambamarca, provincia de Bolívar, 2020", evidenciando que hay de acuerdo al grado de categoría una conveniencia positiva muy fuerte del rho de 0.907, lo cual indicó que la Estimulación emocional tiene una relación con el rendimiento laboral.

Por otra parte, se difiere el grado de correlación al existir cierta desigualdad, esto es porque en este estudio se señala un grado de correlación positiva considerable, mientras que en el estudio de Rodríguez una correlación positiva muy fuerte. Asimismo, Goleman (2014), señala la dimensión estimulación emocional, se traduce en capacidades laborales, dominan competencias emocionales como el team group y la atención al cliente.

El último objetivo específico, busca demostrar entre consideración individualizada y rendimiento laboral hay una relación. Por medio de la tabla 18 se muestra como resultado de correlación del Rho de 0.777, evidenciando una correlación positiva muy fuerte según el grado de categorías. Argumentando que al responder por las inquietudes de los trabajadores de forma individual se muestra un buen rendimiento laboral, siendo comparados con los resultados de Benites (2018), en su tesis, "El liderazgo transformador y motivación laboral en los directivos de la UGEL 2 – SMP 2018", muestra como resultado una correlación

positiva muy fuerte del rho de 0.895 según el grado de categorías, en ese sentido, los estudios realizados denotaron que hay una alta relación en ambas variables, consideración individualizada y rendimiento laboral. Con base en el producto final, se afirma que entre la consideración individualizada y rendimiento laboral hay una relación, puesto que los resultados están en una categoría de correlación positiva muy fuerte. Además, Gabini (2016), señala que la Consideración Individualizada abarca la empatía y el proporcionar desafíos, oportunidades y retos para los colaboradores. El líder se caracteriza por su habilidad de escuchar y lograr una fuerte confianza.

.

VI. CONCLUSIONES

Conforme a los objetivos establecidos y a los resultados obtenidos en la investigación, se plantea las siguientes conclusiones:

Primera. Respecto al objetivo general, se logró determinar la relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador de la universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021, debido que se obtuvo un resultado de Rho de Spearman de 0.770, evidenciando según el grado una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. En conclusión, mencionamos que el liderazgo transformacional es el modo de liderazgo el cual considera a las personas con potencialidad, sus acciones se ven reflejadas en el rendimiento laboral y con ello un desarrollo eficiente para la institución.

Segunda. Acorde al primer objetivo específico, se logró identificar la relación entre influencia idealizada y rendimiento laboral del colaborador de la universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021, puesto que se obtuvo un Rho de 0.774, considerando según el rango de categoría una correlación positiva considerable. En conclusión, se demuestra que los colaboradores idealizan a los líderes y siguen sus pasos con el fin de lograr los objetivos comunes y así mejorar su rendimiento laboral.

Tercero. En cuanto al segundo objetivo específico, se logró conocer la relación entre estimulación emocional y rendimiento laboral del colaborador de la universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021, puesto que se obtuvo un Rho de 0.703, demostrando según el grado de categoría una correlación positiva aceptable. Concluyendo, que la mejora en la estimulación emocional permite mejorar el rendimiento laboral.

Cuarta. Respecto al tercer objetivo específico, se logró demostrar que existe correlación entre la consideración individualizada y rendimiento laboral del colaborador de la universidad San Martín de Porres, Santa Anita 2021, debido a que se obtuvo un Rho de 0.777, evidenciando una correlación positiva muy fuerte. En conclusión, se muestra que mientras se respondan las inquietudes y necesidades de los colaboradores se visualiza un mejor rendimiento por parte de ellos.

VII. RECOMENDACIONES

Conforme a los resultados obtenidos en la investigación, se plantea las siguientes recomendaciones:

Primera. Se recomienda a la institución mantener y realizar capacitaciones constantes para mejorar el liderazgo transformacional de los colaboradores de tal modo este se vea reflejado en su rendimiento de las labores realizadas.

Segunda. Se sugiere a la institución, continuar promoviendo los valores, el respeto y confianza a los colaboradores, de esta manera, la institución conseguirá cumplir los objetivos planteados.

Tercera. Se propone que la institución, emplee nuevas estrategias de motivación a sus líderes para mejorar una mayor confianza con sus colaboradores y a la vez sean ellos mismos quienes solucionen problemas sin necesidad de recurrir a sus jefes.

Cuarta. Se recomienda a la institución organizar acciones de seguimiento o monitoreo a los colaboradores con el fin de responder a sus necesidades y tomar en cuenta sus potencialidades que beneficien a la institución.

Referencias

- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico. <https://n9.cl/7uu7m>
- Bautista. (2020). Factors Related to Academic Performance in a Technical Career in Health Online. *Investigación en educación médica*, 9 (33). <https://n9.cl/ct4h1>
- Bayona. (2019). Positive Psychological Capital and its Relation to Discretionary Behaviors of Workers in Lima, Peru. *Revista Colombiana de Psicología*, 28 (1), 49-64. <https://n9.cl/qvl9h>
- Benavides. (2019). How editors and publishers perceive their leadership behavior in Chilean and Spanish newsrooms. An approach from transformational leadership. *Revista de Comunicación*, 18 (2). <https://n9.cl/oz5mt>
- Benites, E. (2018). *El liderazgo transformacional y la motivación laboral en los directivos de la UGEL 02 – SMP*, año 2018. (Maestra en Gestión Pública), Universidad San Martín de Porres, Lima. <https://n9.cl/y2vp5>
- Briones, E. (2020). El liderazgo transformacional y la identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020. (Maestro en Administración de la Educación), Universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/6o263>
- Castañeda, M. (2015). *Formación de líderes en inteligencia emocional y gestión del talento*. Madrid- España: Editorial Universitas, S.A. <https://n9.cl/4t9vm>
- Castillo, E. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45 (2). <https://n9.cl/v8qn7>
- Cohaila, V. (2019). *Liderazgo Transformacional de los Directivos y los Cambios en el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la UGEL Tacna*, 2018. (Tesis Maestría) Universidad Privada de Tacna. <https://n9.cl/z6fz7>
- Comercio. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *El Comercio*. <https://n9.cl/otw55>
- Cortez, R. (2019). *Liderazgo transformacional y calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Huaycán – Ate 2019*. (Tesis Maestría), Universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/7fxl0>

- Deza, A. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica*. Repositorio Institucional. Tesis Maestría), Universidad Nacional de Huancavelica. <https://n9.cl/uvv09>
- Dulio, Oseda, Uribe. (2019). Collaborative work and work performance at the National University of Cañete. *Revista Conrado*, 15 (70), 129-135. <https://n9.cl/8wlv2>
- Florez, E. (2017). The research protocol VI: How to choose the appropriate statistical test. Inferential statistics. *Scielo*. 64 (3). <https://n9.cl/lx2en>
- Fishman, D. (2015). *El Líder Transformador*. Lima-Perú: Planeta Perú SA. <https://n9.cl/qwsb5>
- Fishman, D. (2017). *El Líder Transformador*. Lima- Perú: Planeta Mexicana SA. <https://n9.cl/kbxp5>
- Gabini, S. (2016). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Ciudad Autónoma de Buenos: Teseo: UAI, Editorial, 2018. <https://n9.cl/dxy2f>
- Galicia, L. (2017). Content validity by experts judgment: Proposal for a virtual tool. 9(2). DOI: <http://dx.doi.org/10.32870/Ap.v9n2.993>
- Goleman, D. (2014). *El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona-España: Ediciones B,S. <https://n9.cl/ihqbm5>
- Gomez, J. (2016). The research protocol III. Study. 201. 63(2), 201-206. <https://n9.cl/49xao>
- Herbas, B. (2018). Scientific methodology for conducting marketing research and quantitative social research. *Scielo*. 42, 123-160. <https://n9.cl/3dlyzz>
- Hernández, E. (2018). *Del Liderazgo al Neuroliderazgo*. (Diplomado), *Fundación Univeristaria Empresarial de la cámara de Comercio de Bogotá*. <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/21006/TFCE%20H558l.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. <https://n9.cl/2i4>
- Hiriyappa, B. (2018). *Desarrollo de las Habilidades de Liderazgo*. España: Hiriyappa B; Ph.D. <https://n9.cl/xma1w>
- López, R. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona España: Universitat de Barcelona. <https://n9.cl/5nmfq>

- Loureiro, M. (2015). *Investigación y recogida de información mercados*. Ideaspropias.
<https://n9.cl/jmqg2>
- Luiz, V. (2017). Population or sample ?: A necessary difference. *Cuban Journal of Public Health*.43
(4). <https://n9.cl/uy7pq>
- Lussier, Roberto y Achua, Christopher . (2016). *Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades*.
<https://n9.cl/kjxcy>
- Martinez, Santos y Hernández. (2020). Transformational leadership in students of health sciences.
43(2). *Educación Médica Superior*. <https://n9.cl/yjyl1>
- Montoya, P. (2017). Work satisfaction and its relation with the organizational climate in officials of
a Chilean state university. *Ciencia & trabajo*. 19(58) <https://n9.cl/3hg5k>
- Mora, J. (2017). Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de San
Martin de Porres, año 2016. (Maestría) Universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/imvff>
- Moscoso, L. (2018). Ethical aspects in qualitative research . *Revista Latinoamericana de Bioética*.
18(1). <https://n9.cl/1xj8e>
- Ñaupas, H. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Ediciones de la U. <https://n9.cl/0rgb3>
- Otzen, T. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. 35(1), 227-232. <https://n9.cl/5r8d>
- Palacios, Villamrin, Villafuerte. (2019). *El clima laboral y su relación con el rendimiento del
personal administrativo de los distritos de salud de la provincia de Manabí, Ecuador*. (Tesis
Doctorado) Universidad Mayor Nacional de San Marcos. <https://n9.cl/91ewr>
- Rodolfo, L. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017*.
(Tesis Maestría), Universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/hk6aj>
- Rodriguez, E. (2020). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de
Instituciones Educativas del distrito de Bambamarca, provincia de Bolívar 2020*. (Tesis
Mestría), Universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/da6n5>
- Rojas. (2021). Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en
instituciones educativas. *Informes Psicológicos*. 21(1), 117-131.
<http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v21n1a08>
- Salazar, C. (2018). Fundamentos Básicos de Estadística.
<https://n9.cl/l7d4>

- Otzen, T. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Scielo*, 35(1) 227-232.
<https://n9.cl/tkdl1>
- Sardón. (2017). Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions primary. *Revista de Investigaciones Altoandinas*. 19(3) 295-304. <https://n9.cl/1x29h>
- Segarra, O. (2018). *La evolución del liderazgo peregrino: Liderar con resultados extraordinarios*. Barcelona (España): Libros de Cabecera S.L 1° Edición. <https://n9.cl/n6asi>
- Toledo, N. (2018). Población y Muestra. Universidad Autonoma del Estado de Mexico
<https://n9.cl/wel6n>
- Yuni, J. (2014). *Técnicas para Investigar 2*. (Brujas, Ed.). <https://n9.cl/csn3e>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Liderazgo Transformacional	De acuerdo a Gabini (2018), nos resalta el liderazgo transformacional es un modo de liderazgo el cual considera a las personas con potencialidad y se ve reflejado la idea que refleja al talento.	La variable liderazgo transformacional se midió con tres dimensiones, siendo (influencia idealizada, estimulación emocional y consideración individualizada). Se medirá mediante la técnica de la encuesta . Y de instrumento el cuestionario compuesto por 12 ítems tipo Likert	Influencia idealizada	Atributo	1,2	Ordinal (nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, siempre)
				Conducta	3,4	
			Estimulación emocional	Motivación	5,6	
				Objetivos comunes	7,8	
			Consideración Individualizada	Presta atención personal	9,10	
				Escucha activo y comunicador	11,12	
Rendimiento Laboral	Según Gabini (2018), indica el Rendimiento Laboral es definido como el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja.	La variable rendimiento laboral se midió con tres dimensiones, siendo (rendimiento de la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento laborales contraproducentes). Se medirá mediante la técnica de la encuesta . Y de instrumento el cuestionario compuesto por 12 ítems tipo Likert	Rendimiento de la tarea	Organización	13,14	Ordinal (nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, siempre)
				Calidad de trabajo	15,16	
			Rendimiento en el contexto	Desempeño	17,18	
				Iniciativa	19,20	
			Comportamiento Laborales	Conducta	21,22	
			Contraproducentes	Ética	23,24	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE ENCUESTA

Hola a todos, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación que busca encontrar la relación entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral. Toda la información será confidencial.

INSTRUCCIONES

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

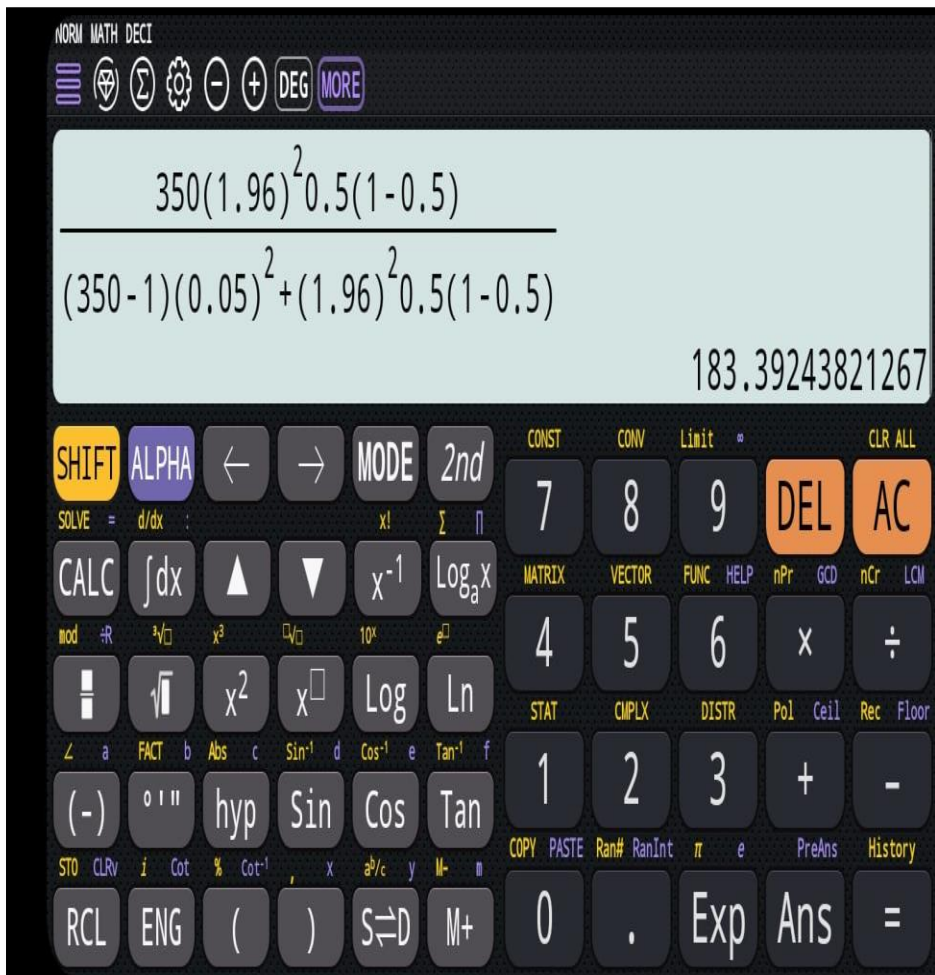
V1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	Nº	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Influencia idealizada	Atributo	1	¿Usted cree que la institución responde de manera eficiente las inquietudes de los colaboradores?					
		2	¿Cree usted que hay una comunicación asertiva entre su empleador y usted?					
	Conducta	3	¿Usted cree que los retos propuestos por la institución se cumplen de manera objetiva?					
		4	¿Cree usted que los colaboradores cumplen con la política de la institución?					
Estimulación emocional	Motivación	5	¿Cree que los colaboradores se sienten motivados al recibir reconocimientos de su institución?					
		6	¿Cree que la institución está satisfecha con la productividad y mejora de parte de sus colaboradores?					
	Objetivos comunes	7	¿Cree usted que existe compromiso entre la institución y sus colaboradores?					
		8	¿Cree que la organización cumple con los objetivos en un periodo determinado?					
Consideración individualizada	Presta atención personal	9	¿Usted cree que la empresa se preocupa por las necesidades y capacidades de los colaboradores?					
		10	¿Usted cree que la institución muestra flexibilidad laboral e interés de crecimiento profesional a sus colaboradores?					
	Escucha activo y comunicador	11	¿Cree usted que su jefe aplica la consideración individualizada a cada integrante de su grupo?					
		12	¿Existe comunicación fluida por parte de la organización y sus colaboradores?					

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

V2. RENDIMIENTO LABORAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	Nº	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Rendimiento de la tarea	Organización	13	¿La institución asigna tareas correctamente a sus colaboradores?					
		14	¿La organización cuenta con un plan de contingencia?					
	Calidad de trabajo	15	¿El teletrabajo permite a la institución obtener un mejor logro de objetivos?					
		16	¿Los trabajos de distintas áreas son eficientes?					
Rendimiento en el contexto	Desempeño	17	¿Los trabajos realizados en distintas áreas son de calidad?					
		18	¿La institución reconoce el desempeño y calidad de trabajo de parte de sus colaboradores?					
	Iniciativa	19	¿La proactividad de los colaboradores mejora la iniciativa de la institución?					
		20	¿Dentro de su área de trabajo se fomenta la proactividad de los colaboradores?					
Comportamientos laborales contraproducente	Conducta	21	¿Es importante que los colaboradores del área tengan un buen comportamiento?					
		22	¿La empresa asigne supervisión constante cuando se realiza el teletrabajo?					
	Ética	23	¿Los colaboradores trabajan con ética profesional?					
		24	¿Se respeta la ética y moral por parte de la institución y sus colaboradores en las áreas de trabajo?					

Anexo 3: Calculo de la muestra

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



Anexo 4: Validez de Instrumento por expertos

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Liderazgo transformacional

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

OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable

No valido ni aplicable

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

.....

.....

PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, 24 de agosto del 2021



.....

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**VARIABLE (2): rendimiento laboral**

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

OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

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

.....

.....

PROMEDIO DE VALORACION:

83 %

Ate, 24 de agosto del 2021



.....

Anexo 5: Autorización de aplicación de instrumento

Lima, 22 de mayo del 2021

SEÑORES:
UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES

Presente.-

ASUNTO: Solicita autorización para realizar Proyecto de Investigación Científica

Estimados Señores:

Sea la presente portadora de mi más cordial saludo, así como también la solicitud de poder tomar el nombre de la empresa que dignamente representa con la finalidad de poder realizar un trabajo de investigación para poder obtener el título profesional de Lic. en Administración en la Universidad César Vallejo.

El título propuesto del proyecto de investigación es: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL COLABORADOR EN LA UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES, SANTA ANITA 2021.

El proyecto que se desarrollará durante el presente año, tiene fines estrictamente académicos y se trabajará entre dos estudiantes, que actualmente estamos cursando el IX ciclo de Administración de la Universidad César Vallejo, del Campus Ate.

Esta autorización incluye el poder realizar las encuestas en su oportunidad, de ser el caso a sus trabajadores o a sus clientes.

Agradeciéndole de antemano su atención a la presente, nos despedimos muy cordialmente

Atte.



Nombre y apellidos:

Ayrton Steve Hurtado Lopez

DNI: 75615888



Nombre y apellidos:

Leydi Muñoz Fernández

DNI: 70832940

Anexo 6: Matriz de datos.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	
1																										
2																										
3		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
4	E1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	
5	E2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	E3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	
7	E4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
8	E5	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	5	3	3	2	3	4	3	4	3	5	3	4	4	
9	E6	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	2	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	
10	E7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	
11	E8	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	2	4	5	4	3	3	3	4	3	5	5	2	3	
12	E9	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	
13	E10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	
14	E11	3	2	3	2	3	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	2	3	
15	E12	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	
16	E13	1	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	4	1	3	3	2	2	
17	E14	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	5	5	3	3	3	
18	E15	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	
19	E16	5	5	5	4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	E17	1	2	3	4	5	1	2	3	2	4	1	3	2	2	3	1	4	2	2	2	2	3	3	3	
21	E18	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
22	E19	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2	1	4	5	5	5	5	5	

23	E20	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	2	5	4	5	4
24	E21	2	1	4	5	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	4	3
25	E22	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	5	3	4	3
26	E23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
27	E24	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
28	E25	3	3	1	2	3	3	2	1	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	1	2
29	E26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	5	3	3	3
30	E27	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
31	E28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5
32	E29	3	3	5	3	2	3	3	5	2	2	3	5	2	5	5	2	3	3	5	5	5	3	3	5
33	E30	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
34	E31	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5
35	E32	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	E33	3	4	5	5	3	5	3	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5
37	E34	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	2	4	3
38	E35	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5
39	E36	4	4	5	3	5	5	4	5	3	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4
40	E37	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	4	4
41	E38	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	5	5	5	5	2	3	4	5	5	4	4
42	E39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	E40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	E41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

45	E42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
46	E43	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	
47	E44	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
48	E45	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
49	E46	2	3	3	4	4	5	3	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	
50	E47	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
51	E48	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	
52	E49	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5
53	E50	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5	3	3	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL COLABORADOR EN LA UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES, SANTA ANITA 2021", cuyos autores son MUÑOZ FERNANDEZ LEYDI, HURTADO LOPEZ AYRTON STEVE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 16 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID 0000 0002 1067 9550	Firmado digitalmente por: MIBARDALESC el 16-12- 2021 22:09:57

Código documento Trilce: TRI - 0229501