



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa
Fire & Safety s.a.c Lima 2021**

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

AUTORAS:

Salas Prado, Teresa Carmen (ORCID: 0000-0002-67929995)
Sandoval Navarro, Tessy Solansh (ORCID: 0000-0001-74782410)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia, en especial mi querido hijo y amor de mi vida, quien, con su sonrisa, besos tantas cosas hace de mí una persona luchadora con el único objetivo de demostrar con ejemplo que todo se puede.

Agradecimiento

Un reconocimiento especial a mi asesor: García Abraham quienes gracias a sus orientaciones y asesoramiento se pudo concretizar mi trabajo de investigación.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 Variable y Operacionalización	10
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	11
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos:	11
3.5 Procedimientos:	12
3.6 Métodos de análisis de datos:	12
3.7 Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN.....	17
VI. CONCLUSIONES.....	21
VII. RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS	23
ANEXOS	27

Índice de tablas

Tabla 1 Variable: Liderazgo Transformacional	27
Tabla 2 Desempeño laboral	27
Tabla 3 Validación por juicio de experto.....	11
Tabla 4 Tabla cruzada entre carisma vs. capacidad del personal.....	13
Tabla 5 Tabla cruzada entre motivación a inspirar vs. responsabilidad.	14
Tabla 6 Tabla cruzada entre liderazgo inspiracional vs. capacidad de equipo.....	15
Tabla 7 Tabla cruzada entre liderazgo transformacional vs. desempeño laboral.	16

Resumen

El estudio fue titulado: Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FIRE & SAFETY S.A.C 2021, tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores. La presente investigación fue de tipo básica, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población y la muestra representan lo mismo y estuvo conformada por 25 trabajadores entre varones y mujeres. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios, la cual se realizó de 25, para el liderazgo transformacional fue 15 preguntas y el desempeño laboral 10 preguntas, que fueron debidamente validados a través de jueces expertos y determinado la confiabilidad a través del estadístico mediante el Alpha de Cronbach. Finalmente se aplicó el paquete estadístico SPSS, esto permitió discutir, concluir y recomendar. Como resultado del análisis de las variables y los métodos utilizados se determinará la relación de liderazgo transformacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa. Se concluyó que existe relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral de la empresa Fire & safety s.a.c.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño laboral, trabajadores

Abstract

The present research study entitled: transformational leadership and job performance of the workers of the company FIRE & SAFETY S.A.C 2021, had as a general objective to determine the level of relationship that exists between the transformational leadership and job performance of the workers.

The present investigation was of a basic type, correlational level, quantitative approach and non-experimental design. The population and the sample represent the same and was made up of 25 workers between men and women. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires, which was made of 25, for transformational leadership it was 15 questions and job performance 10 questions, which were duly validated through expert judges and Reliability determined through statistic using Cronbach's Alpha. Finally, the SPSS statistical package was applied, this allowed to discuss, conclude and recommend.

As a result of the analysis of the variables and the methods used, the relationship of transformational leadership and job performance in the workers. company will be determined. It was concluded that there is a relationship between transformational leadership and job performance of the company Fire & safety s.a.c.

Keywords: Transformational leadership, job performance, workers

I. INTRODUCCIÓN

Liderazgo transformacional se enfoca en metas que se quieren alcanzar a partir de objetivos comunes para llevar la práctica el empoderamiento del talento humano, sin importar su dificultad. Este modelo de liderazgo es capaz de lograr la satisfacción del equipo de trabajo y un buen ambiente laboral bajo el ámbito de la psicología social-organizacional. (Cuadra, Veloso, 2017)

La satisfacción, motivación y efectividad son características asociadas al liderazgo transformacional, obteniendo como producto un buen entorno laboral y buenos resultados en productividad. Estudios previos indican la muy fuerte vinculación de estas variables respecto a este tipo de liderazgo en contraste del liderazgo transaccional. (Hermosilla, Amutio, Acosta & Páez, 2016)

Para mantener un proceso de cambio e incentivar la innovación dentro de las organizaciones, el liderazgo transformacional es reconocido, por diversos autores, como un concepto de líder adecuado. Este tipo de liderazgo propuesto es ejercido por personas que poseen una visión clara del contexto que lo rodea, capaz de incentivar a la mejora del equipo en base a la comunicación y, por consecuencia, el mutuo acuerdo entre las partes. (Sardón, 2017).

Dentro del contexto empresarial debe prevalecer un clima organizacional donde se permita desarrollar un ambiente laboral para que sobresalga un adecuado trato entre empleados y, a su vez, empleador-empleado, consiguiendo así una armonía, satisfacción y mucha motivación de todo el equipo para ejercer sus funciones. Asimismo, mejora la atención con personas externas al conjunto mejorando así el prestigio de la organización. (Vera, Suarez, 2018)

El desempeño, bajo el contexto laboral, se considera como el grado en el que un empleado realiza todas las actividades de acuerdo a las necesidades de la empresa u organización, cumpliendo así su parte del trabajo. Se considera su eficacia en la realización de tareas pues mejora el funcionamiento del sistema de trabajo y conlleva a una satisfacción laboral. (Chiang, San Martin, 2015)

Bohórquez, Pérez, Caiche, Benavides (2020). Es de conocimiento que muchas empresas con problemas de baja productividad laboral se encuentran muy ligado a la falta de motivación de sus empleados por falta de atención ante estas

variables sociales, considerando que el mayor activo dentro de una compañía es el Talento humano. Donde se percibe las destrezas del empleado como su satisfacción dentro de la empresa.

El presente trabajo tuvo como unidad de estudio a la empresa FIRE & SAFETY S.A.C 2021 ubicado en jirón Juan Soto Bermeo 406 – Santiago de Surco la misma que brinda servicio de actividades en preparación, implementación y respuesta ante emergencia, a la vez se viene percibiendo que en la organización existe un ineficiente liderazgo es por ello que existe favoritismo con algunos compañeros de trabajo, presión en los labores, ausencia de motivación a los trabajadores, los problemas mencionados vienen provocando consecuencias de baja productividad, bajo desempeño en sus labores individuales y grupales, de acuerdo a lo indicado el presente trabajo pretende determinar el efecto que existe entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C-2021.

Formulación del problema general: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa FIRE & SAFETY SAC-2021?

Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el carisma y capacidad del personal en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C. LIMA, 2021?; ¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual y la responsabilidad en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C.-2021?; ¿Cómo se relaciona el liderazgo inspiracional y la capacidad de equipo en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C-2021?

El presente estudio se justificó de manera teórica: al aportar el conocimiento teórico de la diversidad de ideas de autores que han marcado hechos trascendentales y pertinentes en las variables estudiadas; desde un aspecto práctico, los resultados en este trabajo beneficiarán a la empresa FIRE SAFETY S.A.C; puesto que, los colaboradores recibirán la confianza a través de un nivel de liderazgo y desempeño adecuado a las áreas de trabajo, a fin de lograr objetivos esperados para crear una mejor productividad que beneficie a la empresa y a sus colaboradores; también, se justificó desde el punto de vista metodológico al hacer uso de métodos novedosos que enmarcan un liderazgo transformacional con estrategias que van a contribuir con el desempeño laboral centrados en un trabajo en equipo con amplia trayectoria orientada hacia la gestión social.

Objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa FIRE & SAFETY SAC – 2021

Objetivos específicos: Determinar la relación entre carisma y capacidad del personal en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C.-2021; Determinar la relación entre motivación a inspirar y la responsabilidad en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C.-2021; Determinar la relación entre liderazgo inspiracional y capacidad en equipo en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C. 2021

Finalmente se plantearon las siguientes hipótesis generales de estudio: Existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa Fire & Safety SAC-2021. No existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C 2021.

Hipótesis específica: Existe relación entre carisma y capacidad del personal en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C. 2021?; No existe relación entre carisma y capacidad del personal en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C. 2021?; Existe relación entre motivación a inspirar y responsabilidad en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C. 2021?; No existe relación entre motivación a inspirar y responsabilidad en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C. 2021?; Existe relación entre liderazgo inspiracional y capacidad de equipo en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C. 2021?; No existe relación entre liderazgo inspiracional y capacidad de equipo en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C. 2021?

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Zans (2017). En su investigación su objetivo fue describir el nivel de desempeño laboral, y analizar si existe relación con Clima Organizacional, en los colaboradores, su método bajo un enfoque descriptivo-explicativo, considerando como universo muestrario un total de 88 trabajadores y funcionarios. A partir de esa cantidad, se seleccionaron 59 de ellos, concluyendo bajo la información que estos propusieron que se debería realizar la motivación por parte de las autoridades, jefes y responsable de cada área con el fin de colaborar con alcanzar un adecuado clima organizacional, que sea beneficioso, y óptimo. Adicionalmente, se recomendó que de manera continua se consulten opiniones y sugerencias por parte del alumnado y cuerpo administrativo en universidades.

Espaderos, (2016). En su tesis con el objetivo de fijar correlación entre desempeño y satisfacción laboral, del área financiera de una municipalidad de Gotzumalguapa. Investigación descriptiva correlacional, ya que investigaba encontrar relación entre sus variables. Para realizar eso, se consideró en este estudio utilizar dos cuestionarios conforme a recopilar información de las dos variables: desempeño y satisfacción. Así, se pudo concluir que ambas variables no presentaban relación, esto debido a que los sujetos evaluados no mostraron niveles altos para estas dos. Por ello se considera que, la influencia por cualquiera de los dos casos se puede conseguir resultados óptimos personales y para la organización.

Bobadilla y California (2017). Realizó su tesis de pregrado con el objetivo de determinar la relación de clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos - Huancayo. Análisis de tipo descriptiva - correlacional, el muestral procede de cuatro institutos de educación superior conformada por 104 maestro de ambos sexos y con la condición laboral de contratado y nombrado, los tratamientos estadísticos aplicados fueron los estadígrafos de Chi Cuadrado y coeficiente de contingencia. Hallándose relación significativa entre ambas variables estudiadas.

Guevara (2018), Realizo su investigación cuyo objetivo fue establecer la correlación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral, de una piladora de arroz – Marañón. La investigación por su tipo fue representativo y correlacional.

Considerando un diseño no experimental-transversal, para poder responder al problema. Los habitantes establecidos fue de 30 sujetos que ejecutan en la organización cuyo objeto de estudio, mediante la información recopilada se finalizó la relación significativa entre estas variables. Bajo esta premisa se considera que el liderazgo transformacional puede aumentar en valor predictivo del desempeño laboral en los trabajadores de la organización estudiada.

Yarleque (2018), En su tesis cuyo objetivo fue conocer la relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente, de una institución educativa del nivel primario – Huacho. Empleando una metodología cuantitativa, correlacional – transversal, con un diseño no experimental. Trabajándose con 22 profesores, recogiendo la información a través de dos cuestionarios que median las variables en estudio. Hallándose que la relación es significativa.

De la cruz, Huamán (2015). En un trabajo de investigación buscó determinar relación entre clima organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de un programa Cuna – Huancavelica. Este trabajo tuvo la característica de ser del tipo aplicada, considerando un nivel correlacional, además de usar el método de investigación hipotético-deductivo. El universo del presente estudio fue de 32 colaboradores bajo la categoría CAS. Encontrando relación positiva entre las variables. Esto se dio bajo una intensidad de la relación con un valor del 71% y asociado a una confiabilidad estadística al 95%.

Benites (2016). En su trabajo busco conocer la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral, en colaboradores del área administrativa de una institución inicial de San Borja, empleando un método hipotético deductivo, trabajando con una población de 132 sujetos. Obteniéndose y verificando la relación entre estas variables de forma significativa.

Salcedo (2021). En su tesis donde buscaba determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la organización MBC Intercorp SAC, Chorrillos – 2020. La metodología que se implementó de enfoque cuantitativo, no experimental, considerándose una muestra de 100 colaboradores. Esta muestra se validó bajo un criterio de jueces y confiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach en la variable liderazgo transformacional (0.916) y desempeño laboral (0.935). La correlación presentada

entre estas variables fue de manera positiva alta y directa, bajo la prueba de correlación de Pearson, a una confianza del 95%. Se encontró también una relevancia entre la medida del desempeño laboral, se concluyó que, el liderazgo transformacional está altamente relacionado con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa.

Tello, (2016). Realizó un estudio donde busco conocer la relación de las dos variables estudiadas en el presente trabajo. El trabajo presentó un enfoque cuantitativo y fue del tipo descriptivo correlacional con corte transversal. Para la medición se utilizaron los censos en una población de 35 trabajadores. El cuestionario empleado para cada variable estuvo conformado por 30 ítems. Tras este procedimiento, se confrontó la hipótesis bajo la prueba de Sperman. A través del análisis de resultados obtenido se pudo concluir que existe una relación entre la variable liderazgo transformacional y el desempeño laboral en esta empresa.

Se mencionará las teorías relacionadas de la primera variable:

Liderazgo: Cosme (2017), son aquellos que dirigen a un grupo de personas (políticos, jefes de equipo, representantes de organizaciones, etc.). Los cuales tienen que definir exactamente una serie de acciones concretas que les lleve a sus seguidores a la realización de una acción.

Ayuso & herrera (2017), es definida como la capacidad que tiene aquellas personas que presentan una fuerte personalidad y visión, tienen la habilidad de influir y cambiar las percepciones, motivaciones y sus expectativas; por lo tanto, lideran los cambios en las empresas.

Según Salcedo, A. (2018). El líder delega poder en sus seguidores, que en promocionar su propio brillo. Buscan que sus empleadores sean menos dependientes de ellos, y que potencien su autoconfianza.

En lo que respecta al alcance de liderazgo transformacional radica en la influencia interpersonal que tiene el proceso de comunicación humana con los diversos objetivos específicos (Lussier & Achua 2016).

Características liderazgo transformacional: para el escritor Chiavenato (2017). Todo líder debe tener una mente global: refiere a que el líder mundial busca de hacer negocios por todo el mundo, considerando así un mercado sin fronteras y donde el tiempo y espacio han sido alterados sustancialmente, creando valor para

los accionistas y lograr sus metas. Este líder debe tener la capacidad de formular la estrategia de negocio a nivel global, así como controlar y evaluar su implementación para poder adecuarse de manera rápida a nuevas oportunidades y amenazas. Innovación: El mundo la actualidad tiene la facilidad de interconectarse y presentar cambios rápidos y profundos tras avances tecnológicos y movimiento sociales. Por ello, las organizaciones y sus directivos deben estar conocer y adaptarse ante estas transformaciones. Flexibilidad: Para lograr el éxito, los líderes mundiales entienden que deben priorizar la flexibilidad, esto porque necesitan tener versatilidad para distintos modelos culturales y de negocios, donde debe priorizar el respeto e inclusión a la variedad cultural. Habilidades comunicativas: La comunicación organizacional se ha convertido en el eje prioritario de muchas empresas que buscan desarrollar su posición competitivas y lograr objetivos claros. Los líderes globales deben direccionar e incentivar todo esfuerzo posible de manera activa. Por lo tanto, para alcanzar el éxito es totalmente necesario que el líder global forme vínculos dentro de su organización.

Dimensiones del liderazgo transformacional: Según Mendoza y Ortiz (2006, p.121) comentan sobre las siguientes:

Carismático: se desarrolla con un liderazgo idealizado donde el líder presenta una visión contextual clara, confiable, respetuosa, entusiasta y con credibilidad.

Espinar y Ortega (2015, p.127) un líder tiene como función motivar el cambio de conducta en un conjunto de personas. Según Bass y Avolio (2006) mencionan que el líder posee carisma cuando el talento de ser vistos como íntegros y sobre todo existen momentos difíciles; además, esta dimensión busca compartir los logros con todo el equipo de trabajo.

Estimulación intelectual: Habilidad del líder para incentivar las capacidades creativas y de innovación, con el fin de animar a las personas a resolver las dificultades mediante soluciones estratégicas.

Liderazgo inspiracional: Según Cruz y Rodea, (2014, p.58) comentan que la destreza de este tipo de líder se manifiesta conductas que transmiten esperanza, las cuales generan optimismo y dan confianza mediante retos que originan una expectativa fuerte cambiando así el comportamiento y motivaciones del equipo.

Existen algunos tipos de liderazgos que las empresas tienen que seguir como son: el liderazgo transformacional y el auténtico. El liderazgo transformacional se fundamenta en las ideas de Burns definido como la persona que logra cambios y transformaciones empresariales a partir de las motivaciones de sus seguidores; el liderazgo auténtico, pone énfasis en la interrelación intrínseca del líder y los seguidores. También, hay otros tipos de liderazgos según las necesidades de una empresa que rompen con los esquemas tradicionalistas, los cuales son: el liderazgo creativo y el liderazgo frente a las adversidades (Hatun, 2018).

A continuación, se presenta nuestra segunda variable

Chiavenato (2020). El desempeño es la suma conjunta de características y/o capacidades en base a la forma de comportarse o rinde una persona, equipo u organización, conforme a las metas trazadas, normas o expectativas definidos de manera previa.

Vallejo (2016) Esta evaluación hace referencia al proceso que se aplica a todos los colaboradores para valorar las acciones que ejecutan para que de esa forma se pueda medir y controlar el desempeño de la organización.

Chiang Vega (2015) mencionan que el desempeño laboral se define como el nivel en el cual el colaborador cumple estrictamente con la condición del trabajo, considerando así su eficacia dentro de la organización.

Objetivo de desempeño laboral: se enfoca en el desempeño visto como los retos más críticos de la compañía, en el cual cada empresa tiene sus necesidades específicas, que requiere adecuar las soluciones para obtener en sus trabajadores compromiso y lealtad; de esta manera, cultivar una excelente relación a largo plazo al integrar a todos, aumentar la interacción, interactuar con todo el personal (Chiavenato, 2019).

Según Chiavenato (2020). características:

1. Compromiso e incorporación: Se basa en los objetivos planteados y las estrategias que se realizan para lograrlos y superarlos.
2. Relaciones interpersonales intensas entre los miembros: Se refiere a la toma de decisiones, consensos realizados y las actividades a realizar.
3. Comunicación abierta e intensa: Comunicación entre los participantes con la intención de mejorar la productividad.

4. Colaboración y ayuda mutua y recíproca: Todo colaborador es un cliente interno, por lo mismo debe ser tratado y atendido de forma adecuada.

Dimensiones:

Capacidad de personal: es una dimensión que permite saber el trabajo que desempeña el personal de una organización, además de medir la cantidad y calidad del trabajo realizado, así como su creatividad y las metas alcanzadas de acuerdo al plan de trabajo (Pasquel y Urdanigue, 2015, p 69).

Responsabilidad: admite conocer el proceder del personal, así como medir los niveles de disciplina y su cumplimiento de la normativa y reglamentación de la empresa (Pasquel y Urdanigue, 2015, p 69). En base a las políticas del talento humano logradas por cada empresa, las buenas prácticas de evaluación de trabajadores, al mismo recurso humano y partes administrativas o a una comisión evaluadora del desempeño laboral. Todas las siguientes políticas tiene estrictamente interiorizadas una filosofía de acción. (Iturralde, 2011, p 17).

Capacidad de equipo: genera la comprensión de los trabajos encargados que se presentan para desarrollarse, y como estos son realizados por diferentes recursos, y delimita la forma como se organizan para enfrentar una meta trazada, y el planteamiento de posibles soluciones (Pasquel y Urdanigue, 2015, p 69).

En lo que respecta a los tipos de desempeño laboral se hace distinción en las competencias según las tareas que se ejecutan, que inciden en la validez de la tarea como son: las competencias técnicas y las genéricas. Los desempeños que refieren saberes y destrezas sobre una habilidad específica son considerados competencias técnicas; mientras que, cuando el desempeño se orienta a objetivos compartidos implica un desempeño genérico (Anzorena, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación: De acuerdo a la investigación bibliográfica se consideró que el estudio fue de investigación básica, Concytec (2018) enfatiza que se direcciona al conocimiento completo de acuerdo a la comprensión del aspecto principal en base a las observaciones del fenómeno; asimismo Alvitres (2000) considera que es una investigación pura o sustantivo, debido a que considera una descripción, explicación o predicción.

Así mismo, será correlacional según Hernández, et al. (2010) determina que el diseño es cuando se busca establecer relación entre las variables para identificar influencia entre ellas y sus dimensiones medidas, a fin de observar el rango en que se relacionan (p.158).

Diseño de investigación del presente estudio fue de carácter no experimental. Según carrasco (2006) en este tipo de diseño no habrá manipulación intencional de variables; puesto que, se carece de grupo control y experimental, a partir del cual se analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia (p.42).

$$M = \begin{matrix} V1 \\ R \\ V2 \end{matrix}$$

Dónde:

M: Trabajadores de la empresa FIRE & SAFETY S.A.C

V1: Liderazgo transformacional

V2: Desempeño laboral

R: coeficiente de relación de variable

3.2 Variable y Operacionalización

Variable dependiente: Liderazgo transformacional

Variable independiente: Desempeño laboral

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Hernández, Fernández y Baptista (2014) hacen mencionan al total de elementos de una investigación, adicional a ello agrega que no se debe de contar con una muestra siempre y cuando la población sea reducida. Conforme a lo anterior expuesto, se consideró como población a todos los trabajadores de la empresa FIRE & SAFETY S.A.C. Lima, En este caso fueron 25 trabajadores.

Muestra: Según Valderrama (2015, p.184) se le considera a una porción representativa de una población. Considerando que el presente estudio tuvo una población pequeña, la muestra fue considerada el total de trabajadores, siendo está conformada por 25 trabajadores en la empresa.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos:

La técnica utilizada fue la encuesta dirigida a los 25 trabajadores de la empresa; a los que se aplicó la misma. López y Fachelli (2015) mencionan que es una herramienta que se implementa para recoger la información a partir de un interrogatorio a los individuos con el objetivo de sistematizar la información de puntos de vista ante un problema.

Instrumentos: se utilizó el cuestionario el cual estuvo conformado por un conjunto 25 ítems. Esta herramienta de toma de datos se considera muy útil para las investigaciones de carácter cuantitativo realizadas en campo (Fábregas, Meneses, Rodríguez y Helene, 2016).

Validación: para Hernández, et al (2014), indica que la validez se desarrolla el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende estudiar (p.201). La validación fue realizada a través de juicios de expertos (Tabla 3).

Tabla 1

Validación por juicio de experto

N°	EXPERTOS	% DE VALORACION
1	Lic. Villanueva Villacorta, Jorge Robinson	95%
2	Lic. Abraham José García Yovera	90 %
3	Lic. Mirko Merino Núñez	95 %

Confiabilidad: Se empleó el estadístico Alfa de Cronbach. Según Fontaines (2012, p.153), los valores oscilantes entre 0 a 1 señala que mientras más cerca este el valor a la unidad el instrumento tendrá mayor confiabilidad.

3.5 Procedimientos:

Se realizaron encuestas y entrevistas a 25 trabajadores pertenecientes a la empresa FIRE & SAFETY S.A.C. Para ello, se empleó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos, esta fue corroborado y validado a través de un juicio de especialistas. Estas personas fueron dos profesionales expertos en la materia. La escala de medición, usada fue carácter ordinal para las dos variables, pues se consideró niveles en cuanto al liderazgo transformacional y desempeño laboral. Acorde a los instrumentos a emplear se determinaron la siguiente técnica: la encuesta, la cual estaba expresada por dos cuestionarios consideradas para poder obtener información relacionada a las variables estudiadas. Se hizo la revisión bibliográfica respectiva, además se consideraron tesis para nuestros antecedentes y sustento teórico de las variables de estudio. Para un adecuado rigor estadístico se estableció la aplicación de estadística descriptiva e inferencial.

3.6 Métodos de análisis de datos:

Esta metodología estadística se orienta a corroborar la hipótesis que responde a las interrogantes de la investigación o problema formulado; asimismo se presentó a través de tablas y gráficos de los resultados del cuestionario aplicado, procesándose posteriormente a través del SPSS V.24.0

3.7 Aspectos éticos

Para el presente estudio se estableció los siguientes principios éticos:

Principio de veracidad: Vinculado a la respuesta de las normas que todo concepto y afirmación se estableció bajo corroboración de otros autores.

Principio de fidelidad: Se respetó el cumplimiento del planteamiento del proyecto, con cambios debidamente justificados, para así asegurar que todos los contribuyentes al mismo tuvieran la información respectiva.

El principio de la autonomía: Es el derecho de cada persona de decidir por sí mismo, sin coacción; además del respeto por las decisiones individuales.

El principio de beneficencia: Se explicó todos los aspectos beneficios y negativos del proyecto a todos los participantes.

El principio de justicia: Cada persona, sin distinción tuvo la oportunidad pudo ser parte del estudio sin discriminación alguna por raza, sexo, etc.

Anonimato: La información de los participantes se encuentran en total anonimato, con la finalidad de cuidar su integridad personal.

IV. RESULTADOS

Procedemos a dar respuesta a los resultados de acuerdo a nuestros objetivos planteados

Objetivo específico 01: Determinar la relación entre carisma y capacidad del personal en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C. 2021

Tabla 2

Tabla cruzada entre carisma vs. capacidad del personal.

		Capacidad del personal			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Carisma	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,724** Sig. (bilateral) 0.000
	Regular	0,0%	8,0%	16,0%	24,0%	
	Optimo	0,0%	8,0%	68,0%	76,0%	
Total		0,0%	16,0%	84,0%	100,0%	

Nota: en relación a nuestra tabla 04, empleamos el Rho de Spearman, logrando una correlación bilateral entre dimensiones de un $r = 0,724$, asegurando que existe una correlación altamente significativa de las dimensiones carisma y capacidad del personal, es decir el carisma tiene una influencia directa con la capacidad de personal en la empresa.

Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis específica, empleamos el Rho de Spearman, obteniendo un Sig. Bilateral de 0.000, inferior a 0,05, aceptando nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazando la nula, teniendo en cuenta una existente relación altamente significativa, de nuestra dimensión carisma y capacidad del personal, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, donde corroboramos que la dimensión carisma tiene una influencia de manera óptima con la capacidad personal con un 68,0%.

Entonces indicamos que, de acuerdo al análisis inferencial, la empresa Fire & Safety S.A.C Lima 2021, debe poner mayor énfasis al carisma y de esa forma mejorar la capacidad personal de los trabajadores.

Objetivo específico 02: Determinar la relación entre motivación a inspirar y la responsabilidad en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C, LIMA, 2021

Tabla 3

Tabla cruzada entre motivación a inspirar vs. responsabilidad.

		Responsabilidad			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Motivación a inspirar	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0.540** Sig. (bilateral) 0.005
	Regular	0,0%	8,0%	16,0%	24,0%	
	Optimo	0,0%	8,0%	68,0%	76,0%	
Total		0,0%	16,0%	84,0%	100,0%	

Nota: en relación a nuestra tabla 05, empleamos el Rho de Spearman, alcanzando una correlación bilateral entre dimensiones de un $r = 0,540$, afirmando que existe una correlación altamente significativa de las dimensiones motivación a inspirar y responsabilidad, es decir la motivación a inspirar tiene una influencia directa con la responsabilidad.

Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis específica, empleamos el Rho de Spearman, obteniendo un Sig. Bilateral de 0.005, inferior a 0,05, aceptando nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazando la nula, teniendo en cuenta de una existente relación significativa, de la dimensión motivación a inspirar y responsabilidad, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, corroborando que la dimensión motivación a inspirar tiene una influencia de forma óptima en la responsabilidad con un 68,0%.

Entonces, indicamos que el análisis inferencial en la empresa Fire & Safety S.A.C Lima, debe poner un mayor énfasis a la motivación a inspirar de esa manera mejorar la responsabilidad de los colaboradores.

Objetivo específico 03: Determinar la relación entre liderazgo inspiracional y capacidad en equipo en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C, LIMA, 2021

Tabla 4

Tabla cruzada entre liderazgo inspiracional vs. capacidad de equipo.

		Capacidad de equipo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Liderazgo inspiracional	Deficiente	0,0%	12,0%	0,0%	12,0%	Rho de Spearman 0.873** Sig. (bilateral) 0.000
	Regular	0,0%	32,0%	16,0%	48,0%	
	Optimo	0,0%	0,0%	40,0%	40,0%	
Total		0,0%	44,0%	56,0%	100,0%	

En referencia a la tabla 06, empleamos el Rho de Spearman, alcanzando una correlación bilateral entre cada dimensión de un $r = 0.873$, donde se afirma la existencia de una correlación altamente significativa entre las dimensiones Liderazgo inspiracional y capacidad de equipo, es decir el Liderazgo inspiracional tiene una influencia directa con la capacidad de equipo.

Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis específica 03, empleamos el Rho de Spearman, obteniendo un Sig. Bilateral de 0.000, inferior a 0.05, aceptando nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazando la nula, teniendo en cuenta una existente relación altamente significativa, de la dimensión Liderazgo inspiracional y capacidad de equipo, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, corroborando que la dimensión Liderazgo inspiracional tiene una influencia de forma óptima en la capacidad de equipo con un 40,0%.

Entonces, nuestro análisis inferencial en la empresa Fire & Safety S.A.C Lima, debe poner un mayor énfasis a al Liderazgo inspiracional y de esa forma mejorar la capacidad de equipo.

Objetivo General: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa Fire & Safety SAC – Lima 2021

Tabla 5

Tabla cruzada entre liderazgo transformacional vs. desempeño laboral.

		Desempeño laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Liderazgo transformacional	Deficiente	0,0%	0,0%	4,0%	4,0%	Rho de Spearman 0.849** Sig. (bilateral) 0.000
	Regular	0,0%	20,0%	24,0%	44,0%	
	Optimo	0,0%	0,0%	52,0%	52,0%	
Total		0,0%	20,0%	80,0%	100,0%	

En referencia a la tabla 07, empleamos el Rho de Spearman, alcanzando una correlación bilateral entre nuestras variables con un $r = 0,849$, razón por ello se afirma una existente correlación altamente significativa, de nuestras variables Liderazgo Transformacional y desempeño laboral, es decir un eficiente liderazgo transformacional influye en el desempeño laboral.

Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis general, empleamos el Rho de Spearman, obteniendo un Sig. Bilateral de 0.000, inferior a 0.05, aceptando nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazando la nula, teniendo en cuenta una existente relación altamente significativa, de las variables Liderazgo Transformacional y desempeño laboral, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, corroborando que el Liderazgo Transformacional tiene una influencia de manera óptima con el desempeño laboral con un 52.0%.

Entonces, en nuestro análisis inferencial de la empresa Fire & Safety S.A.C Lima 2021, debe poner un mayor énfasis a un buen Liderazgo Transformacional para que de esa manera los colaboradores mejoren su desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

El actual estudio con su hipótesis general: H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa Fire & Safety SAC -2021; H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa Fire & Safety SAC-2021. En referencia a lo indicado, procederemos a la discusión de cada hallazgo encontrado en base a nuestros objetivos:

De acuerdo a nuestro Objetivo general, empleamos el Rho de Spearman, alcanzando una correlación bilateral entre nuestras variables con un $r = 0,849$, razón por ello se afirma una existente correlación altamente significativa, de nuestras variables Liderazgo Transformacional y desempeño laboral, es decir un eficiente liderazgo transformacional influye en el desempeño laboral. Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis general, empleamos el Rho de Spearman, obteniendo un Sig. Bilateral de 0.000, inferior a 0.05, aceptando nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazando la nula, teniendo en cuenta una existente relación altamente significativa, de las variables Liderazgo Transformacional y desempeño laboral, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, corroborando que el Liderazgo Transformacional tiene una influencia de manera óptima con el desempeño laboral con un 52.0%. Lo anteriormente indicado se puede interpretar que la empresa Fire & Safety S.A.C Lima, debería ponerle más énfasis a la gestión de un buen Liderazgo Transformacional para que de esa manera los colaboradores mejoren su desempeño laboral. Asimismo, lo descrito se corrobora en los estudios de Guevara (2018), cuyo objetivo fue determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L, 2018; siendo esta investigación del tipo descriptivo – correlacional con un diseño no experimental – transversal. Esta investigación tuvo como número de muestra conformado por 30 colaboradores. Bajo análisis estadísticos se determinó existe relación entre ambas variables, por ende, si el liderazgo transformacional presenta un aumento, también lo hace el desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L. De acuerdo a lo descrito se hace de real importancia los estudios de liderazgo transformacional y el desempeño y la empresa Fire & Safety S.A.C Lima 2021, debería ponerle más

énfasis a un buen Liderazgo Transformacional para que de esa manera los colaboradores mejoren su desempeño laboral.

De acuerdo a nuestro primer objetivo específico, empleamos el Rho de Spearman, logrando una correlación bilateral entre las dimensiones carisma y capacidad personal con un $r= 0,724$, afirmando que presenta correlación entre las dos dimensiones altamente significativa, es decir el carisma tiene una influencia directa con la capacidad de personal en la empresa. Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis específica, empleamos el Rho de Spearman, obteniendo un Sig. Bilateral de 0.000, inferior a 0,05, aceptando nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazando la nula, teniendo en cuenta una existente relación altamente significativa, de nuestra dimensión carisma y capacidad del personal, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, donde corroboramos que la dimensión carisma tiene una influencia de manera óptima con la capacidad personal con un 68,0%. De acuerdo a lo anteriormente indicado se puede interpretar que la empresa Fire & Safety S.A.C Lima, debería enfocarse en un liderazgo carismático y de esa manera mejorar la capacidad personal de cada uno de los trabajadores, ya que los líderes carismáticos tienen una influencia idealizada, con un enfoque claro de las metas propuestas, generando confianza, compromiso, respeto y credibilidad. A la vez, lo descrito se anteriormente se contrasta con los estudios de Yarleque (2018) que buscaba determinar si entre el liderazgo transformacional y el desempeño del docente se presentaba una relación. Se realizó mediante una metodología, de investigación cuantitativa, utilizando un diseño no experimental, transversal, correlacional. Para ello, se tomaron datos a partir de una población de 22 docentes. Finalmente, se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en el la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

De acuerdo a nuestro segundo objetivo específico, empleamos el Rho de Spearman, alcanzando una correlación bilateral entre dimensiones motivación a inspirar y responsabilidad con un $r= 0,540$, afirmando que se evidencia significativamente la correlación entre ambas dimensiones, es decir la motivación a inspirar tiene una influencia directa con la responsabilidad. Para la aceptación o

rechazo de nuestra hipótesis específica, empleamos el Rho de Spearman, obteniendo un Sig. Bilateral de 0.005, inferior a 0,05, aceptando nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazando la nula, teniendo en cuenta de una existente relación significativa, de la dimensión motivación a inspirar y responsabilidad, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, corroborando que la dimensión motivación a inspirar tiene una influencia de forma óptima en la responsabilidad con un 68,0%. De acuerdo a lo anteriormente indicado se puede interpretar que la empresa Fire & Safety S.A.C Lima, debería enfocarse en la motivación inspiracional de los trabajadores, de esa manera mejorar la responsabilidad que tienen los colaboradores. El estudio anterior se contrasta con los estudios de Salcedo (2021), que buscaba determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. Esta investigación no experimental es del tipo descriptiva-cuantitativa, bajo un nivel de corte transversal. Se trabajó con la información de 100 colaboradores. Los resultados muestran una correlación de característica positiva alta y directa entre ambas variables utilizando la prueba de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,763, bajo un nivel de confianza al 95%, considerando la aceptación de nuestra hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula. Asimismo, se determinó la importancia entre las correlaciones de las dimensiones utilizadas en este trabajo con respecto al total del desempeño laboral, considerando así la relación entre el desempeño laboral y el liderazgo transformacional.

Finalmente, acerca del tercer objetivo específico, empleamos el Rho de Spearman, alcanzando una correlación bilateral entre dimensiones Liderazgo inspiracional y capacidad de equipo con un $r = 0,873$, afirmando que presenta correlación altamente significativa entre las dos variables, es decir el Liderazgo inspiracional tiene una influencia directa frente a la capacidad de equipo. Para realizar la aceptación o rechazo de la hipótesis específica 03, empleamos el Rho de Spearman, obteniendo un Sig. Bilateral de 0.000, inferior a 0.05, aceptando nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazando la nula, teniendo en cuenta una existente relación altamente significativa, de la dimensión Liderazgo inspiracional y capacidad de equipo, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, corroborando que la dimensión Liderazgo inspiracional tiene una

influencia de forma óptima en la capacidad de equipo con un 40,0%. Lo anteriormente indicado se puede interpretar que la empresa Fire & Safety S.A.C Lima, debería enfocarse en tener un Liderazgo inspiracional y de esa manera mejoraría la capacidad de trabajo en equipo. Lo cual se contrasta con los estudios de Cosme (2017), Son aquellos que dirigen a un grupo de personas (políticos, jefes de equipo, representantes de organizaciones, etc.). Los cuales tienen que definir exactamente una serie de acciones concretas que les lleve a sus seguidores a la realización de una acción.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En relación a nuestro objetivo general, se puede concluir que existe un grado de correlación altamente significativo entre el Liderazgo Transformacional y desempeño laboral en la empresa Fire & Safety S.A.C Lima, con un $r= 0,849$, asimismo obtuvimos un Sig. Bilateral es 0.000, consiguiendo así aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, a través del cruce de porcentajes, encontramos que el Liderazgo Transformacional influye categóricamente de manera óptima con el desempeño laboral con un 52.0%.

Segundo: En relación a nuestro objetivo 01: se puede concluir que presenta una correlación altamente significativa entre las dimensiones carisma y capacidad del personal con un $r= 0,724$, a la vez, obtuvimos un sig. Bilateral es 0.000, inferior a 0,05, aceptando estadísticamente la hipótesis alterna. Además, a través del cruce de porcentajes encontramos que el carisma posee una influencia categorizada de forma óptima con dimensión capacidad del personal, con un 68,0%.

Tercera: Referente al objetivo 02: se logró concluir que existe una correlación altamente significativa entre las dimensiones motivación a inspirar y responsabilidad con un $r= 0,540$, asimismo, se obtuvo un sig. Bilateral es 0,005, inferior a 0.05, considerado así aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, a través del cruce de porcentajes, encontramos que la dimensión motivación a inspirar posee una influencia categorizada de forma óptima con dimensión responsabilidad con un 68,0%.

Cuarta: Finalmente, de acuerdo al objetivo 03: Tras el análisis de resultados se concluye que existe una correlación significativamente alta, de las dimensiones Liderazgo inspiracional y capacidad de equipo con un $r= 0,873$, a la vez, obtuvimos un Sig. bilateral de 0.000, bajo un nivel de confianza al 95% se considera que la acepta la hipótesis alterna. Además, a través del cruce de porcentajes, encontramos que el liderazgo inspiracional tiene una influencia categorizada de manera óptima con dimensión capacidad de equipo, con un 40,0%.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: De acuerdo a la existencia de una correlación altamente significativa entre el Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral, se recomienda a los responsables de la organización Fire & Safety S.A.C implementar estrategias de liderazgo transformacional, motivando a los jefes de equipos a un liderazgo inspiracional, teniendo en cuenta las motivaciones de cada trabajador, la misma que traería como consecuencia mejorar la capacidad personal del trabajador, su responsabilidad, capacidad de equipo y por ende un óptimo desempeño laboral.

Segunda: Se recomienda a los directivos de la empresa considerar la aplicación de programas con énfasis en el respeto, confianza y visión, la cual este a cargo de los jefes responsables de cada área, generando calidad de trabajo, creatividad y cumplimiento del plan de trabajo por parte de la empresa.

Tercera: Se recomienda a los responsables de la empresa Fire & Safety S.A.C Lima, la implementación de planes de desarrollo para los trabajadores con énfasis en la comunicación asertiva, donde se concrete esfuerzos por un objetivo en búsqueda de propósitos en común, las cuales tienen por finalidad la obtención de responsabilidad, disciplina y cumplimiento de normas.

Cuarta: Se recomienda a la empresa Fire & Safety S.A.C Lima, incentivar a todos sus integrantes de la institución, a generar un liderazgo inspiracional, la cual conlleve a la capacidad de equipo en la búsqueda de una buena organización y resolución de problemas.

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2017). *Dirigir*. Madrid: ESIC. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=ApXMDwAAQBAJ&pg=PT9&dq=delegar&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj_u9aU3-bsAhUmrFkKHAWD0sQ6AEwAXoECAEQAg#v=onepage&q=delegar&f=false
- Arrabal, E. (2018). *Motivación*. España: Elearning. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=Em12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=motivaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiiifWzh-XsAhVSk1kKHSeEDn4Q6AEwAXoECAEQAg#v=onepage&q=motivaci%C3%B3n&f=false>
- Ayuso, D., y Herrera, I. (2017). *El liderazgo en los entornos sanitarios. Formas de Gestión*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=nh9zDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false>
- Ayuso, D., y Herrera, I. (2018). *El liderazgo en los entornos sanitarios: formas de gestión*. España: Diaz de Santos. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=nh9zDwAAQBAJ&pg=PA3&dq=Teor%C3%ADa+Situacional+del+Liderazgo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiX_Muo_YDtAhWHuVkkKHU2QCLcQ6AEwAXoECAEQAg#v=onepage&q=Teor%C3%ADa%20Situacional%20del%20Liderazgo&f=false
- Barboza, J. (2019) *Liderazgo Transformacional y desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota*. (Tesis de Post grado). Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54168/Barboza_DJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bendezu, O. (2019). *Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral en el área de Admisión de la Clínica Oftalmológica Confía, San Isidro, 2019*. (Tesis de pregrado). Universidad cesar vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43526/Bendezu_SOH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Benites, I. (2016), *liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección de educación inicial en el ministerio de educación, San Borja-2016*. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15077>
- Bobadilla, M, california, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo* (Tesis de Posgrado) Universidad nacional del centro del Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/uncp/4251/bobadilla%20merlo.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Bohórquez E. Pérez M. Caiche W. Benavides A. (2020). *La Motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. revista universidad y sociedad, 12(3), 385-390. epub 02 de junio de 2020. recuperado en 08 de mayo de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.

- Canto, I & Telles, S. La satisfacción laboral y el profesional de profesores (2016). Colombia. http://utilidades.gatovolador.net/issuu/down.php?url=https%3A%2F%2Fissuu.com%2Fthamarvilchezlavado%2Fdocs%2Frevista_satisfaccion_laboral-&inicial=1&np=500
- Chiang, M. & San Martín N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10 ed.). México: McGraw-Hill. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos*. México. Editorial: McGraw Hill. Recuperado de: <file:///C:/Users/User/Downloads/Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos%20Chiavenato%202019.pdf>
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. México. McGraw-Hill. Recuperado de https://issuu.com/jcmo/docs/sintes_s_del_texto_de_gesti_n_del_talento_hu mano_c
- Cosme, J. (2017) Editorial elearning. *Liderazgo*. https://books.google.com.pe/books?id=EG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=definici%C3%B3n+liderazgo&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20liderazgo&f=false
- Cuadra A, Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum* (Talca), 22(2), 40-56. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-23762007000200004>
- De la cruz, E, Huamán, A. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015. (tesis de post grado). Universidad nacional de Huancavelica, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/unh/1029/tp-unh.admin.00110.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Espaderos, A. (2016). Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de santa lucía cotzumalguapa (Tesis Post grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Perú. recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/espaderos-alejandro.pdf>
- Fernández, C., y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 22(77), 58-74. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Fischman, D. (2017). *El líder transformador 1*. México: Planeta. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=8GovDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=l%C3%ADder&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiBnOKEzOfsAhWhwVkkKHS8hBGU4ChDoATABegQIARAC#v=onepage&q=l%C3%ADder&f=false>
- García, A. (2021) Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo. (Tesis de post grado). Universidad cesar

- vallejo. Chiclayo. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54574/Garcia_YAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guevara, C. (2018), Liderazgo Transformacional y desempeño laboral en la Piladora de arroz el Marañón E.I.R.L. Lambayeque (Tesis de Postgrado). Universidad Señor de Sipán. Perú. recuperado de:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/guevara%20torres%20claudia%20ivette.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S., & Páez, D. (2016). El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, 32(3), 135-143. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/record/uncp_dd68a1476ca50d32c5961c9b2c1d42c2/details
- Lussier, R. & Achua, C. (2016). Liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades, México: Editorial Cengage Learning. Recuperado de:
http://utilidades.gatovolador.net/issuu/down.php?url=https%3A%2F%2Fissuu.com%2Fcengagelatam%2Fdocs%2Fliderazgo_lussier_issuu&inicial=1&np=40
- Majad, M. (agosto de 2016). Gestión del talento humano en organizaciones. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Pérez, M. (2017) El Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru (Tesis de post grado). Universidad Cesar vallejo. Lima. Recuperado de:
[file:///C:/Users/User/Downloads/P%C3%A9rez_DME%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/P%C3%A9rez_DME%20(1).pdf)
- Real Academia Española. (2020). Liderazgo. Real Academia Española. Recuperado de <https://dle.rae.es/liderazgo%20?m=form>
- Rodríguez, A. & Sánchez, J. (2019). Liderazgo en la gestión de las organizaciones escolares. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=ZW_KDwAAQBAJ&pg=PA41&dq=CHIAVENATO+2019+LIDERAZGO&hl=es&sa=X&ved=2ahUKÉwiqzYP07f7xAhVhrJUCHXfvBPoQ6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q=CHIAVENATO%202019%20LIDERAZGO&f=false
- Salcedo, A. (2018). Liderazgo Transformacional. Qué es y cómo medirlo. Recuperado de: <https://www.casadellibro.com/ebook-liderazgo-transformacional-que-es-y-como-medirlo-ebook/9788417513375/8931667>
- Salcedo, J. (2020), liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp S.A.C, Chorrillos – 2020(Tesis de Post Grado). Universidad Autónoma. Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/1093/1/salcedo%20canales%20johan%20rai.pdf>
- Santa María, B. (2017), Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque 2017. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8809/Santa%20Mar%C3%ADa_CFB.pdf?sequence=6&isAllowed=y

- Sardón, D. (2017). Liderazgo Transformacional y la gestión escolar en instituciones educativas primarias. *revista de investigaciones altoandinas*, 19(3), 295-304. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Stephen, R. (2017) *Administración*. México. Editorial Prentice hall. Recuperado de: <http://utilidades.gatovolador.net/issuu/down.php?url=https%3A%2F%2Fissuu.com%2Funiversitybooks%2Fdocs%2Fadministracin-stephenrobbinsymaryco&inicial=1&np=489>
- Tello, I. (2016), *Liderazgo Transformacional y Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Beramed E.I.R.L., Los Olivos-2016*(Tesis de Pregrado) Universidad cesar vallejo. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18114>
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Planeta. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=tnmfDAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: ESPOCH. Recuperado de: <http://cimogsys.esepoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vásquez, W. (2018). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa Industrial, Lima 2017*. (Tesis de post grado). Universidad cesar vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez_GWE.pdf?sequence=1
- Vera, N & Suárez, A (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón la libertad. *revista universidad y sociedad*, 10(1), 180-186. epub 02 de marzo de 2018. recuperado en 24 de mayo de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2218-36202018000100180&lng=es&tlng=es .
- Yarleque, J. (2018). *El Liderazgo Transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 santa rosa nivel primaria del distrito de huacho 2018*(Tesis de post grado). Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú. Recuperado: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/unjfsc/2586/yarleque%20wong%20juana.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, unan – Managua en el período 2016*. (Tesis de pos grado). Universidad nacional autónoma de nicaragua. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable: Liderazgo transformacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Las personas que presentan el liderazgo transformacional causa motivación en su entorno, fomentando los cambios para el bien común de su grupo, organización y sociedad. (Bass, 1985, p.20).	Liderazgo transformacional es un factor determinante en el cambio captando principal interés en las personas a fin de buscar el compromiso con la empresa a largo plazo y lograr crear espacio para que aporten sus ideas e incentiven al éxito.	Carismático Motivación a inspirar Liderazgo inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> • Influye en la práctica del respeto • Proporciona visión a los allegados • Fomenta la comunicación • Informa elevadas expectativas • Utiliza simbología para concentrar el esfuerzo • Expresa objetivos fundamentales • Incentiva el desarrollo intelectual • Promueve mayor imaginación • Direcciona la solución cuidadosa de los problemas. 	Ordinal

Variable: Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
DESEMPEÑO LABORAL	Para Espejo, (2016, p.67), se trata de tareas que generan actitudes al realizar una actividad en la empresa de necesidad y que es fundamental para alcanzar las metas previstas.	Se trata de un estado que representa la correlación entre un trabajador y su desempeño en su organización o empresa, y considera la capacidad de tomar ordenes por parte del empleado o no tomar conocimiento de estas.	Capacidad del personal Responsabilidad Capacidad de equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Creatividad • Cumplimiento plan de trabajo • Disciplina laboral • Acatamiento de las normas • Organización • Solución de problemas 	Ordinal

MATRIZ DE CONSISTENCIA: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Método
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa Fire & safety SAC lima-2021</p> <p>Problema específico ¿Cómo se relaciona el carisma y la capacidad del personal en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C, LIMA, 2021? ¿Cómo se relaciona la motivación a inspirar y la responsabilidad en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C, LIMA, 2020? ¿Cómo se relaciona el liderazgo inspiracional y capacidad en equipo en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C, LIMA, 2020?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa Fire & safety SAC – Lima 2021</p> <p>Objetivo específico Determinar la relación entre carisma y capacidad del personal en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C, LIMA, 2021 Determinar la relación entre motivación a inspirar y la responsabilidad en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C, LIMA, 2021 Determinar la relación entre liderazgo inspiracional y capacidad en equipo en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C, LIMA, 2021</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa Fire & Safety SAC. No existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa Fire & Safety SAC. 2021.</p> <p>Hipótesis específico Existe relación entre carisma y capacidad del personal en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C, Lima, 2021? No existe relación entre carisma y capacidad del personal en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C, Lima, 2021? Existe relación entre motivación a inspirar y responsabilidad en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C, Lima, 2021? No existe relación entre motivación a inspirar y responsabilidad en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C, Lima, 2021? Existe relación entre liderazgo inspiracional y capacidad en equipo en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C, Lima,2021? No existe relación entre liderazgo inspiracional y capacidad en equipo en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C, Lima, 2021?</p>	<p>Variable 01</p> <p>Liderazgo transformacional</p> <p>Variable 02</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Dimensión de variable 01 Carisma Motivación a inspirar Liderazgo inspiracional</p> <p>Dimensión de variable 02 Capacidad personal Responsabilidad Capacidad de equipo</p>	<p>Indicadores de la variable 01 Genera respeto Proporciona visión a los seguidores Genera confianza Comunica altas expectativas Expresa propósitos importantes Promueve el desarrollo intelectual Fomenta la creatividad Induce solución cuidadosa de los problemas.</p> <p>Indicadores de la variable 02</p> <p>Calidad de trabajo creatividad Cumplimiento plan de trabajo Disciplina laboral Cumplimiento de normas Organización Solución de problemas</p>	<p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Enfoque: correlacional</p> <p>Población: 25 colaboradores</p> <p>Muestra: 25 colaboradores.</p> <p>Escala: ordinal</p> <p>Likert</p> <p>Total, de acuerdo De acuerdo Indiferente Total en desacuerdo</p>

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
 ESCUELA DE PREGRADO ADMINISTRACIÓN, CUESTIONARIO DE
 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: "liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa FIRE & SAFETY S.A.C. Lima" Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer: _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TATALMENTE EN DESACUERDO
4	3	2	1	0

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	TA	A	I	D	TD
Carisma					
Genera confianza y respeto					
1. ¿Percibe respeto por parte del jefe del área?					
2. ¿Reciben la confianza por parte de su jefe inmediato?					
Proporciona visión a los seguidores					
3. ¿Avizora una visión optimista por parte del gerente?					
Motivación a inspirar					
comunica altas expectativas					
4.- ¿Considera que su jefe los concientiza sobre la importancia de su trabajo para la empresa?					
5. ¿El jefe inmediato comunica los objetivos establecidos por parte de la gerencia?					
Utiliza símbolos para concentrar los esfuerzos					
6. ¿Las ideas son utilizados con frecuencia como parte de la comunicación por parte del jefe inmediato?					
7. ¿Trabaja con entusiasmo y dedicación para alcanzar visión de la empresa sin fijarse el horario?					
Expresa propósitos importantes					
8. ¿Perciben con claridad el propósito del área en que labora por parte del jefe inmediato?					
Estimulación intelectual					
Promueve el desarrollo intelectual					
9. ¿El jefe da confianza para desarrollar trabajos retadores que promuevan su desarrollo intelectual?					
10. ¿El jefe inmediato reconoce el esfuerzo intelectual realizados por los trabajadores?					
Fomente la creatividad					
11. ¿Reciben incentivos por parte de la gerencia para desarrollar y fortalecer su creatividad?					
12. ¿El jefe inmediato estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario?					

Induce la solución de problemas					
13. ¿Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los colaboradores para coordinar aspecto de trabajo?					
14. ¿Reciben apoyo e incentivos por parte del jefe del área, cuando se da soluciones a problemas o dificultades que se presentan?					
15. ¿Se preocupa en experimentar nuevas alternativas de soluciones a problemas?					
DESEMPEÑO LABORAL					
Capacidad del personal					
Calidad del trabajo					
16. ¿Considera usted que sus labores, satisface las expectativas de sus superiores?					
17. ¿Realiza sus labores en el tiempo establecido?					
Creatividad					
18. ¿Considera usted que, si ha brindado aportes creativos en su trabajo, para mejorar las labores encomendadas por sus superiores?					
Cumplimiento plan de trabajo					
19. ¿Considera usted que cumple cabalmente los diferentes trabajos encomendados por sus superiores?					
Responsabilidad					
Disciplina laboral					
20. ¿considera usted que actúa con responsabilidad al desarrollar sus labores?					
Cumplimiento de normas					
21. ¿Conoce y aplica las reglas y normas establecidas por la organización?					
Capacidad de equipo					
Organización					
22. ¿Considera usted que el trabajo en equipo, indicado por sus superiores, se encuentra debidamente organizados para cumplir los objetivos trazados?					
23. ¿Los despidos laborales son justificados por parte de la organización?					
Solución de problemas					
24. ¿El personal tiene la capacidad para dar soluciones a un problema existente?					
25. ¿Usted soluciona conflictos de manera rápida y oportuna?					

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Liderazgo transformacional de la empresa FIRE & SAFETY S.A.C-Lima 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Teresa Carmen Salas Prado

Bach. Tessy Solansh Sandoval Navarro

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El Instrumento elaborado, si cumple con los requisitos para la aplicación y tiene relación con las variables en indicadores que son objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Lic. Mirko Merino Núñez

DNI: 16716799

Grado académico: Dr. Administración

Centro de Trabajo: UCV

Firma: 


Fecha: 20 de julio 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título Del Trabajo De Investigación:

Desempeño laboral de la empresa FIRE & SAFETY S.A.C-LIMA 2020

1.2. Investigador (a) (es):

Bach. Teresa Carmen Salas Prado

Bach. Tessy Solansh Sandoval Navarro

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El Instrumento elaborado, si cumple con los requisitos para la aplicación y tiene relación con las variables en indicadores que son objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Lic. Mirko Merino Núñez

DNI: 16716799

Grado académico: Dr. Administración

Centro de Trabajo: UCV

Firma: 
 Lic. Mirko Merino Núñez
 Doctor en Administración de la Universidad
 del Centro de Trabajo UCVA
 C.I.C. 16716799

Fecha: 20 de julio 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Liderazgo transformacional de la empresa FIRE & SAFETY S.A.C-Lima 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Teresa Carmen Salas Prado

Bach. Tessy Solansh Sandoval Navarro

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El cuestionario elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Villanueva Villacorta, Jorge Robinson

Grado académico: MBA

Centro de Trabajo: PNAE QALIWARMA

Formación profesional: Lic. Administración


Firma del experto informante

Fecha: 22 de junio de 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título Del Trabajo De Investigación:

Desempeño laboral de la empresa FIRE & SAFETY S.A.C-LIMA 2020

1.2. Investigador (a) (es):

Bach. Teresa Carmen Salas Prado

Bach. Tessy Solansh Sandoval Navarro

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El cuestionario elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Villanueva Villacorta, Jorge Robinson

Grado académico: MBA

Centro de Trabajo: PNAE QALIWARMA

Formación profesional: Lic. Administración


Firma del experto informante

Fecha: 22 de junio de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Liderazgo transformacional y desempeño laboral de la empresa FIRE & SAFETY S.A.C-Lima 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Teresa Carmen Salas Prado
 Bach. Tessa Solansh Sandoval Navarro

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

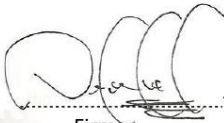
90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538
 Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública y Gubernamental
 Centro de Trabajo: Universidad Cesar Vallejo-UCV
 Formación profesional: Lic. Administración



Firma

Fecha: 28 de junio de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Liderazgo transformacional y desempeño laboral de la empresa FIRE & SAFETY S.A.C-
 Lima 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Teresa Carmen Salas Prado
 Bach. Tessa Solansh Sandoval Navarro

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN


90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538
 Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública y Gubernamental
 Centro de Trabajo: Universidad Cesar Vallejo-UCV
 Formación profesional: Lic. Administración



Firma

Fecha: 28 de junio de 2021

FIABILIDAD

Escala: Liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	23	92,0
	Excluido	2	8,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	15

Escala: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,754	10



AUTORIZACIÓN

Señor(es):

Universidad cesar vallejo-sede Lima Norte

De mi mayor consideración

El gerente general de la empresa FIRE&SAFETY SAC-Surco, con Ruc:20552546726 autoriza a los estudiantes de la facultad de administración de la Universidad Cesar Vallejo: Salas Prado, Teresa Carmen y Sandoval Tessy Solansh para realizar su trabajo de investigación titulado: Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa Fire & Safety S.A.C.

Tanto los datos obtenidos en la investigación solo podrán ser utilizados a fines académicos.

Atentamente.


VANESA TERÁN-BERMÚDEZ
REPRESENTANTE LEGAL
FIRE&SAFETY SAC
RUC 20552546726